Supplemento ordinario alla "Gazzetta Ufficiale,, n. 211 del 9 settembre 1995 - Serie generale

Spedizione in abbonamento postale (50%) - Roma

GAZZETTA UFFICIALE

DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA **Roma - Sabato, 9 settembre 1995** SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI NON FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE LEGGI E DECRETI - VIA ARENULA 70 - 00100 ROMA
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO E ZECCA DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA G. VERDI 10 - 00100 ROMA - CENTRALINO 85081

N. 110

PROVVEDIMENTO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 6 aprile 1995.

Autorizzazione del Governo alla sottoscrizione - ai sensi dell'art. 51, comma 1, del decreto legislativo n. 29/1993, degli identici testi del contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto del personale delle «Regioni-Autonomie locali» di cui all'art. 5 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 30 dicembre 1993, n. 593, concordati il 15 marzo 1995: *a)* tra l'ARAN e le confederazioni sindacali CGIL, CISL, UIL, CONFEDIR, CIDA e le organizzazioni sindacali CGIL, CISL, UIL, CONFEDIR, CIDA e le organizzazioni sindacali FP-CGIL, CISL-FILSEL, UIL/Enti locali; *b)* tra l'ARAN e le confederazioni sindacali CISAL, CISNAL, USPPI e le organizzazioni e federazioni sindacali USPPLI, SNALCC, federazione autonoma CISAL/CONFSAL enti locali, federazione nazionale enti locali CISNAL enti locali, CISAS-FISAEL, CUSAL (CONFILL, CASIL, CONFISAL), FILDI-CILDI, USPPI-CUSPEL-FASIL-FADEL, CONSAL-FEDNADEL, QUADRIL, CONFAIL-UNSIAU, CONFEDERSAL.

Contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto del personale delle «Regioni-Autonomie locali» sottoscritto, a seguito della autorizzazione del Governo, il 6 aprile 1995 tra l'ARAN e le confederazioni sindacali CGIL, CISL, UIL, CONFSAL, CISAL, CISNAL, CIDA, CONFEDIR, RdB/CUB e USPPI e le organizzazioni sindacali di categoria CGIL/FP CISL/FILSEL, UIL/EE.LL., USPPLI, SNALCC, fed. naz. autonoma CISAL/CONFSAL e fed. naz. autonoma enti locali (CISNAL/EE.LL., CISAS/FISAEL, CUSAL "CONFILL, CASIL, CONFISAL", FILDI/CILDI, USPPI/CUSPEL/FASIL/FADEL, CONSAL/FEDNADEL, QUADRIL, CONFAIL/UNSIAU, CONFEDERSAL).

PROVVEDIMENTO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 19 aprile 1995.

Autorizzazione del Governo alla sottoscrizione - ai sensi dell'art. 51, comma 1, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, del testo del contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto del personale degli «Enti pubblici non economici», di cui all'art. 4 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 30 dicembre 1993, n. 593, concordato il 28 marzo 1995 tra l'ARAN e le confederazioni sindacali CGIL, CISL, UIL, CONFSAL, CISAL, CISNAL, CONFEDIR, CIDA, RdB/CUB E USPPI e le organizzazioni sindacali FP-CGIL, CISL-Enti pubblici, UIL/DEP, CISAL/FIALP e RdB/Enti pubblici.

Contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto del personale degli «Enti pubblici non economici» di cui all'art. 4 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 30 dicembre 1993, n. 593, sottoscritto, a seguito della autorizzazione del Governo, il 6 luglio 1995 tra l'ARAN e le confederazioni sindacali CGIL, CISL, UIL, CISAL, CONFSAL, CISNAL, RdB-CUB, CIDA, CONFEDIR e USPPI e le organizzazioni sindacali di categoria CGIL/FP CISL/FEDERPUBBLICI, UIL DEP, CISAL/FIALP e RdB/Enti pubblici.

PROVVEDIMENTO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 18 maggio 1995.

Autorizzazione del Governo alla sottoscrizione - ai sensi dell'art. 51, comma 1, del decreto legislativo n. 29/1993, degli identici testi del contratto per l'ottemperanza della decisione del Consiglio di Stato - sezione IV - del 12 marzo 1992, n. 274, concordati - nell'ambito dell'autonoma separata area di contrattazione collettiva per il personale non medico con qualifica dirigenziale, e relative specifiche tipologie professionali, dipendente dalle amministrazioni pubbliche ricomprese nel comparto del personale del Servizio sanitario nazionale di cui all'art. 11 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 30 dicembre 1993, n. 593 - in data 30 marzo 1995 tra: *a)* l'ARAN e le confederazioni sindacali CGIL, CISL, UIL, CIDA, CONFEDIR e USPPI e le organizzazioni e federazioni sindacali CISL/FISOS/Dirigenti, federazione nazionale FP CGIL/Sanità/Dirigenza e UIL Sanità/Dirigenza, AUPI, CIDA/SIDIRSS, USINCI/SICUS; *b)* l'ARAN e le confederazioni sindacali CISNAL e RdB/CUB; *c)* l'ARAN e la confederazione sindacale CONFSAL.

Contratto per l'ottemperanza della decisione del Consiglio di Stato - Sezione IV - del 12 marzo 1992, n. 274, relativa all'annullamento dell'art. 117, lettera *a), b)* e *c)* del D.P.R. 20 maggio 1987, n. 270, sottoscritto, a seguito della autorizzazione del Governo, il 4 luglio 1995 tra l'ARAN e le confederazioni sindacali CGIL, CISL, UIL, CIDA, USPPI, CONFEDIR, CISNAL, RdB/CUB e CONFSAL e le organizzazioni sindacali di categoria federazione nazionale FP/CGIL/Sanità/Dirigenza, CISL/FISOS/Dirigenti, UIL/Sanità/Dirigenza, AUPI, CIDA/SIDIRS, USINCI/SICUS, USPPI e SNABI.

SOMMARIO

LEGGI, DECRETI E ORDINANZE PRESIDENZIALI

PROVVEDIMENTO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 6 aprile 1995.

Autorizzazione del Governo alla sottoscrizione - ai sensi dell'art. 51, comma 1, del decreto legislativo n. 29/1993, degli identici testi del contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto del personale delle «Regioni-Autonomie locali» di cui all'art. 5 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 30 dicembre 1993, n. 593, concordati il 15 marzo 1995: *a)* tra l'ARAN e le confederazioni sindacali CGIL, CISL, UIL, CONFEDIR, CIDA e le organizzazioni sindacali FP-CGIL, CISL-FILSEL, UIL/Enti locali; *b)* tra l'ARAN e le confederazioni sindacali CISAL, CISNAL, USPPI e le organizzazioni e federazioni sindacali USPPLI, SNALCC, federazione autonoma CISAL/CONFSAL enti locali, federazione nazionale enti locali CISNAL enti locali, CISAS-FISAEL, CUSAL (CONFILL, CASIL, CONFISAL), FILDI-CILDI, USPPI-CUSPEL-FASIL-FADEL, CONSAL-FEDNADEL, QUADRIL, CONFAIL-UNSIAU, CONFEDERSAL.

IL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

Visto il decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni ed integrazioni, recante «Razionalizzazione dell'organizzazione delle Amministrazioni pubbliche e revisione della disciplina in materia di pubblico impiego a norma dell'art. 2 della legge 23 ottobre 1992, n. 421»;

Visto il decreto del Presidente della Repubblica 25 gennaio 1994, n. 144, e successive modificazioni ed integrazioni, recante «Norme per l'organizzazione ed il funzionamento dell'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni»;

Viste le direttive del 5 settembre 1994 e del 1° febbraio 1995 impartite dal Presidente del Consiglio dei Ministri all'agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN), previa intesa con le amministrazioni regionali espressa dalla conferenza dei Presidenti delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano, per il personale dipendente dalle regioni e dagli enti regionali, e dopo avere acquisito il parere dell'associazione nazionale dei comuni d'Italia (ANCI) e dell'Unione delle province d'Italia (UPI);

Vista la legge 23 dicembre 1994, n. 725 (legge finanziaria per il 1995), ed in particolare l'art. 2, comma 13, con il quale è stata determinata in lire 2.520 miliardi, in lire 4.200 miliardi ed in lire 4.200 miliardi, rispettivamente per gli anni 1995, 1996 e 1997, la spesa relativa ai rinnovi contrattuali del personale dei comparti degli «Enti pubblici non economici», delle «regioni e delle autonomie locali», del «servizio sanitario nazionale» e delle «istituzioni e degli enti di ricerca e sperimentazione», ed è stato previsto che le «competenti amministrazioni pubbliche provvedono nell'ambito delle disponibilità dei rispettivi bilanci»;

Visti il decreto del Ministro per la funzione pubblica del 1° dicembre 1994 (supplemento ordinario n. 167 alla *Gazzetta Ufficiale* n. 298 del 22 dicembre 1994) e il successivo decreto correttivo del 21 febbraio 1995 (*Gazzetta Ufficiale* n. 49 del 28 febbraio 1995), con i quali si è provveduto alla «individuazione delle confederazioni sindacali e delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale, che partecipano alla trattativa per la stipulazione del contratto collettivo nazionale del comparto del personale delle regioni e delle autonomie locali, di cui all'art. 5 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 30 dicembre 1993, n. 593»;

Vista la lettera prot. n. 1037 del 20 marzo 1995, con le quali l'ARAN, in attuazione degli artt. 51, comma 1, e 52, comma 3, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni ed integrazioni, ha trasmesso, ai fini dell'«autorizzazione alla sottoscrizione», identici testi del contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto del personale delle «Regioni-Enti Locali», concordati il 15 marzo 1995: *a)* tra l'ARAN e le confederazioni sindacali CGIL, CISL, UIL, CONFEDIR e CIDA e le organizzazioni sindacali FP-CGIL, CISL-FILSEL, UIL/enti locali; *b)* tra l'ARAN e le confederazioni sindacali CISAL, CISNAL, USPPI e le organizzazioni e Federazioni sindacali USPPLI, SNALCC, Federazione Nazionale Autonoma CISAL/CONFSAL del Comparto enti locali e Federazione nazionale comparto enti Locali CISNAL enti locali, CISAS-FISAEL, CUSAL (CONFILL, CASIL, CONFISAL), FILDI-CILDI, USPPI-CUSPEL-FASIL-FADEL, CONSAL-FEDNADEL, QUADRIL, CONFAIL-UNSIAU, CONFEDERSAL;

Visti i «Testi concordati» in precedenza indicati, i quali sono stati inviati unitamente ad una relazione tecnico-finanziaria, corredata, ai sensi dei citati articoli 51, comma 1, e 52, comma 3, del decreto legislativo n. 29/1993, da appositi «Prospetti», contenenti «l'individuazione del personale interessato, dei costi unitari e degli oneri riflessi del trattamento economico previsto, nonché la quantificazione complessiva della spesa diretta ed indiretta, ivi compresa quella rimessa alla contrattazione decentrata» e «l'indicazione della copertura complessiva per l'intero periodo di validità contrattuale»;

Visti in particolare, l'art. 2, comma 1, dei predetti testi concordati, il quale prevede che «il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 1994-31 dicembre 1997 per la parte normativa ed è valido dal 1° gennaio 1994 fino al 31 dicembre 1995 per la parte economica»;

Visto l'art. 51, comma 1, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, — come modificato dal decreto legislativo 10 novembre 1993, n. 470 e dal decreto legislativo 23 dicembre 1993, n. 546 —, il quale prevede che, ai fini della autorizzazione alla sottoscrizione, «il Governo, nei quindici giorni successivi, si pronuncia in senso positivo o negativo, tenendo conto fra l'altro degli effetti applicativi dei contratti collettivi anche decentrati relativi al precedente periodo contrattuale e della conformità alle direttive impartite dal Presidente del Consiglio dei Ministri»;

Visto il citato art. 51, comma 1, del decreto legislativo n. 29/1993, il quale prevede che «per quanto attiene ai contratti collettivi riguardanti il personale dipendente dalle regioni e dagli enti regionali» il Governo, ai fini dell'autorizzazione alla sottoscrizione, «provvede previa intesa con le amministrazioni regionali, espressa dalla Conferenza dei presidenti delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano»;

Vista la lettera del 30 marzo 1995, con la quale la Conferenza dei presidenti della regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano ha espresso la richiesta «intesa»;

Considerato che nella citata direttiva del 5 settembre 1994 è stato precisato che «per il 1994 non possono essere riconosciuti ulteriori benefici economici, oltre l'indennità di vacanza contrattuale attribuita, per nove mensilità, a decorrere dal 1° aprile 1994, con il provvedimento del Presidente del Consiglio dei Ministri del 28 aprile 1994 (pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 143 del 21 giugno 1994) e prorogato fino al 31 dicembre 1994 con il decreto-legge 27 luglio 1994, n. 469» e che nella citata direttiva del 1° febbraio 1995 è stata definita, nell'ambito degli indicati stanziamenti di cui alla legge n. 725/1992 «la distribuzione delle risorse tra i singoli contratti collettivi riguardanti i diversi comparti di contrattazione collettiva del pubblico impiego e le autonome separate aree di contrattazione per il personale con qualifica dirigenziale e per la dirigenza medica e veterinaria», indicando, in particolare, in lire 945,25 miliardi ed in lire 1.570,62 miliardi gli specifici importi destinati, rispettivamente per gli anni 1995 e 1996, al rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto del personale delle regioni e delle autonomie locali, escluso il personale con qualifica dirigenziale;

Considerato che i predetti testi concordati non risultano in contrasto con le citate direttive del 5 settembre 1994 e del 1° febbraio 1995, impartite, a seguito di intesa intervenuta con il Ministro del Tesoro, dal Presidente del Consiglio dei Ministri all'ARAN, previa intesa espressa dalla conferenza dei presidenti delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano e dopo avere acquisito il parere dell'ANCI e dell'UPI;

Considerato che la spesa complessiva diretta ed indiretta del rinnovo contrattuale in questione è contenuta entro i limiti delle disponibilità finanziarie determinate dalla legge n. 725/1994 e dalla direttiva del 1° febbraio 1995, razionalizzando in tal modo il costo del lavoro nel settore pubblico, nel rispetto delle indicazioni contenute nei documenti di politica economica definiti dal Governo ed approvati dal Parlamento;

Considerato che i predetti testi concordati sono coerenti con i principi e gli obiettivi di razionalizzazione dell'organizzazione delle amministrazioni pubbliche e di revisione della disciplina del rapporto di lavoro dei pubblici dipendenti contenuti nel decreto legislativo n. 29/1993;

Tenuto conto che i testi concordati in questione realizzano, come indicato nelle citate direttive, un nuovo sistema nell'erogazione del trattamento economico accessorio, finalizzato, attraverso la destinazione di buona parte delle complessive disponibilità finanziarie, a valorizzare e premiare la professionalità ed il maggiore impegno dei dipendenti pubblici allo scopo di migliorare la qualità del lavoro e dei servizi, collegando tali trattamenti ad obiettivi di produttività da erogare, da parte dei dirigenti, sulla base di criteri selettivi ben individuati e dopo aver verificato la realizzazione dei risultati;

Tenuto conto che, come indicato nelle predette direttive, i citati testi concordati, nel rendere più flessibile l'organizzazione del lavoro nell'ambito dell'autonomia organizzativa delle amministrazioni pubbliche, contribuiscono, con una maggiore responsabilizzazione dei dirigenti, ad accrescere l'efficacia e l'efficienza delle amministrazioni pubbliche, realizzando l'obiettivo di migliorare le relazioni con l'utenza con la contestuale diminuzione dei costi complessivi dei servizi pubblici;

Vista l'autorizzazione espressa dal Consiglio dei Ministri nella riunione del 6 aprile 1995;

Visto il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 26 gennaio 1995, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 22 del 27 gennaio 1995, con il quale il Ministro per la funzione pubblica, consigliere Franco Frattini, è stato delegato a provvedere alla «attuazione ..... del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni ed integrazioni .....» e ad «esercitare ..... ogni altra funzione attribuita dalle vigenti disposizioni al Presidente del Consiglio dei Ministri, relative a tutte le materie che riguardano ..... 1) Funzione pubblica»;

A nome del Governo;

Autorizza

Ai sensi dell'art. 51, comma 1, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni ed integrazioni, l'agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) alla sottoscrizione degli allegati identici Testi del contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto del personale dipendente dalle regioni e dalle autonomie locali, di cui all'art. 5 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 30 dicembre 1993, n. 593, concordati il 15 marzo 1995: *a)* tra l'ARAN e le confederazioni sindacali CGIL, CISL, UIL, CONFEDIR e CIDA e le organizzazioni sindacali FP-CGIL, CISL-FILSEL, UIL/ENTI LOCALI; *b)* tra l'ARAN e le confederazioni sindacali CISAL, CISNAL, USPPI e le organizzazioni e federazioni sindacali USPPLI, SNALCC, federazione nazionale autonoma CISAL/CONFSAL del comparto enti locali e federazione nazionale comparto enti locali CISNAL enti locali, CISAS-FISAEL, CUSAL (CONFILL, CASIL, CONFISAL), FILDI-CILDI, USPPI-CUSPEL-FASIL-FADEL, CONSAL-FEDNADEL, QUADRIL, CONFAIL-UNSIAU, CONFEDERSAL.

Ai sensi dell'art. 51, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni e integrazioni, la presente autorizzazione sarà trasmessa alla Corte dei conti.

Roma, 6 aprile 1995

p. *Il Presidente del Consiglio dei Ministri*
Il Ministro per la funzione pubblica:
FRATTINI

Registrato alla Corte dei conti il 4 luglio 1995
Registro n. 95, Atti di Governo, foglio n. 33

95A4574

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEL COMPARTO DEL PERSONALE DELLE REGIONI-AUTONOMIE LOCALI

AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

A seguito della registrazione, da parte della Corte dei conti, del D.P.C.M. del 6 aprile 1995 con il quale l'A.RA.N. e stata autorizzata a sottoscrivere il testo concordato del CCNL del personale dipedente dalle amministrazioni del comparto Regioni - Autonomie locali, il giorno 6 luglio 1995, presso la sede dell'A.RA.N., ha avuto luogo l'incontro tra l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle Pubbliche amministrazioni, rappresentata dai componenti del Comitato direttivo e le seguenti confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria.

CGIL

CISL

UIL

CONFSAL

CISAL

CISNAL

CONFEDIR

CGIL-FP

CISL-FIL-SEL

UIL EE.LL.

USPPLI

SNALCC

FED. NAZ. AUTONOMA CISAL-CONFSAL

FED. NAZ. AUTONOMA ENTI LOCALI (CISNAL EE.LL. CISAS-FISAEL, CUSAL "CONFILL, CASIL, CONFISAL", FILDI-CILDI USPPI/CUSPEL/FASIL/FADEL, CONSAL-FEDNADEL, QUADRIL, CONFAIL-UNSIAU, CONFEDERSAL)

RDB-CUB

USPPI

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti del Comparto Regioni Autonomie Locali.

Del predetto CCNL è parte integrante l'accordo sui servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero.

Si allega il "Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni" definito dal Ministro per la Funzione Pubblica con Decreto del 31.3.1994 pubblicato nella G.U. n. 149 del 28 giugno 1994.

COMPARTO REGIONI-ENTI LOCALI
NORME DI GARANZIA DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

ART. 1
(Servizi Pubblici essenziali)

1. Ai sensi degli articoli 1 e 2 della legge 12 giugno 1990, n.146, i servizi pubblici da considerare essenziali nel comparto di cui all'art. 5 del D.P.C.M. 30 dicembre 1993, n. 593 sono i seguenti:

a) stato civile e servizio elettorale;
b) igiene, sanità ed attività assistenziali;
c) attività di tutela della libertà della persona e della sicurezza pubblica;
d) produzione e distribuzione di energia e beni di prima necessità, nonché la gestione e la manutenzione dei relativi impianti, limitatamente a quanto attiene alla sicurezza degli stessi;
e) raccolta e smaltimento dei rifiuti urbani e speciali;
f) trasporti;
g) servizi concernenti l'istruzione pubblica;
h) servizi del personale;
i) servizi culturali.

2. Nell'ambito dei servizi essenziali di cui al comma 1 è garantita, con le modalità di cui all'art. 2, la continuità delle seguenti prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati:

1) raccoglimento delle registrazioni di nascita e di morte;
2) attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti;
3) servizi cimiteriali limitatamente al trasporto, ricevimento ed inumazione delle salme;
4) servizio di pronto intervento e di assistenza, anche domiciliare, per assicurare la tutela fisica, la confezione, la distribuzione e somministrazione del vitto a persone non autosufficienti e ai minori affidati alle apposite strutture a carattere resi residenziale;
5) farmacie comunali: prestazioni ridotte con personale anche in reperibilità;
6) servizio attinente ai mattatoi, limitatamente alla conservazione della macellazione nelle celle frigorifere e per la conservazione delle bestie da macello;

7) servizio attinente ai magazzini generali, limitatamente alla conservazione e allo svincolo dei beni deteriorabili;
8) servizio attinente alla rete stradale (ivi compreso lo sgombero delle nevi), idrica, fognaria e di depurazione, con ridotto numero di squadre di pronto intervento in reperibilità 24 ore su 24;
9) servizio cantieri, limitatamente alla custodia sorveglianza degli impianti, nonché misure di prevenzione per la tutela fisica dei cittadini;
10) fornitura di acqua, luce e gas da garantire attraverso un ridotto numero di personale come nei giorni festivi nonché con la reperibilità delle squadre di pronto intervento ove normalmente previste;
11) servizio attinente ai giardini zoologici e fattorie, limitatamente all'intervento igienico sanitario e di vitto per gli animali e alla custodia degli stessi;
12) servizio di polizia municipale, da assicurare con un nucleo di personale adeguato limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti:

    a) attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori;

    b) attività antinfortunistica e di pronto intervento;

    c) attività della centrale operativa;

    d) vigilanza casa municipale;

    e) assistenza al servizio di cui al punto 8) in caso di sgombero della neve;

13) servizi culturali: da assicurare solo l'ordinaria tutela e vigilanza dei beni culturali di proprietà dell'amministrazione;
14) servizi del personale limitatamente all'erogazione degli emolumenti retributivi, all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento ed alla compilazione e al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali per le scadenze di legge; tale servizio dovrà essere garantito solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dei servizi del personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 e il 15 di ogni mese;
15) servizio di protezione civile, da presidiare con personale in reperibilità;
16) servizio di nettezza urbana, nei termini fissati dal vigente accordo di settore;

17) servizio attinente alle carceri mandamentali, limitatamente alla vigilanza, confezione e distribuzione del vitto;

18) servizi educativi e scolastici:

- sciopero riguardante tutte e una sola delle categorie di lavoratori impiegati nel servizio e di durata inferiore all'intera giornata: collocazione oraria dello sciopero all'inizio o al termine del turno in modo da garantire la continuità del servizio e la preparazione e somministrazione dei pasti, ove previste;
- sciopero per l'intera giornata riguardante solo il personale non insegnante: il servizio è aperto all'utenza e dovranno essere garantiti i servizi minimi relativi all'accesso, alla tutela dei minori e alla somministrazione dei pasti, ove previsti.

Sono comunque garantite nella loro interezza, secondo quanto previsto dall'art. 2, le prestazioni relative allo svolgimento degli scrutini finali, compresi quelli di ammissione agli esami, nonché quelle concernenti gli esami finali e relative valutazioni, nei termini e con le modalità previsti dal calendario scolastico.

Nel caso di sciopero in istituti scolastici in cui operi anche personale appartenente al comparto degli Enti Locali, i servizi minimi essenziali sono garantiti secondo la disciplina prevista dalle specifiche disposizioni del presente contratto collettivo di lavoro. Gli accordi di cui all'art. 2 sono stipulati dalle competenti Amministrazioni, di concerto con l'Autorità scolastica, con le Organizzazioni Sindacali del comparto.

19) servizio trasporti, ivi compresi quelli gestiti dagli autoparchi: sono garantiti i servizi di supporto erogati in gestione diretta ad altri servizi comunali riconosciuti tra quelli essenziali.

20) - rilascio certificati e visure dal registro ditte e imprese con diritto di urgenza per partecipazione a gare di appalto;
- deposito bilanci e atti societari;
- certificazione per l'esportazione e l'importazione temporanea di merce (carnet ATA-TIR);
- certificazione per lo sdoganamento limitatamente alle merci deperibili;

Tali prestazioni sono garantite limitatamente alle scadenze di legge, ove previste.

- registrazione brevetti.

3. Le prestazioni di cui ai numeri 6, 7, 8 , 9 e 12 let tera e) sono garantite in quegli enti ove esse sono già assicurate in via ordinaria nel periodo coin cidente con quello di effettuazione dello sciopero.

ART. 2
(Contrattazione decentrata e contingenti di personale)

1. Ai fini dell'articolo 1 sono individuati per le diverse qualifiche e professionalità addette ai servizi minimi essenziali appositi contingenti di personale che devono essere esonerati dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili inerenti ai servizi medesimi, mediante contratti decentrati, stipulati per ciascuna amministrazione ai sensi dell'articolo 45, commi 1, 4 ed 8 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni ed integrazioni.

2. I contratti decentrati di cui al comma 1, da stipularsi entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del presente contratto collettivo nazionale di comparto e comunque prima dell'inizio di ogni altra trattativa decentrata, individuano:

a) le professionalità e le qualifiche di personale, di cui al presente contratto, che formano i contingenti;
b) i contingenti di personale, suddivisi per qualifiche e professionalità, tenuto conto anche di quanto pre visto dal comma 3 dell'articolo 1, da esonerare dallo sciopero per garantire l'erogazione delle prestazioni necessarie;
c) i criteri e le modalità da seguire per l'articolazio ne dei contingenti a livello di singolo ufficio o se de di lavoro.

3. In conformità dei contratti decentrati di cui al comma 2, i dirigenti responsabili del funzionamento dei singoli uffici o sedi di lavoro, secondo gli ordinamenti di ciascuna amministrazione, in occasione di ogni sciopero, individuano i nominativi del personale inclusi nei contingenti come sopra definiti tenuti all'erogazione delle prestazioni necessarie e perciò esonerati dall'effettuazione dello sciopero. I nominativi sono comunicati alle organizzazioni sindacali locali ed ai singoli interessati, entro il quinto giorno precedente la data dello sciopero. Il personale individuato ha il diritto di esprimere, entro il giorno successivo alla ricezione della predetta comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione, nel caso sia possibile.

4. Nelle more della definizione dei contratti di cui al comma 1, le parti assicurano comunque i servizi minimi essenziali e le prestazioni di cui all'articolo 1, anche attraverso i contingenti già individuati dalla precedente contrattazione decentrata.

ART. 3
(Modalità di effettuazione degli scioperi)

1. Le strutture e le rappresentanze sindacali che indicono azioni di sciopero che coinvolgono i servizi di cui all'art.1, sono tenute a darne comunicazione alle amministrazioni interessate con un preavviso non inferiore a 10 giorni, precisando, in particolare, la durata dell'astensione dal lavoro. In caso di revoca di uno sciopero indetto in precedenza, le strutture e le rappresentanze sindacali devono darne tempestiva comunicazione alle amministrazioni.

2. La proclamazione degli scioperi relativi alle vertenze nazionali di comparto deve essere comunicata alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per la Funzione Pubblica; la proclamazione di scioperi relativi a vertenze con le singole amministrazioni deve essere comunicata alle amministrazioni interessate. Nei casi in cui lo sciopero incida su servizi resi all'utenza, le amministrazioni sono tenute a trasmettere agli organi di stampa ed alle reti radiotelevisive di maggiore diffusione nell'area interessata dallo sciopero una comunicazione circa i tempi e le modalità dell'azione di sciopero. Analoga comunicazione viene effettuata dalle amministrazioni anche nell'ipotesi di revoca dello sciopero.

3. Non possono essere indetti scioperi:
a) di durata superiore ad una giornata lavorativa all'inizio di ogni vertenza e, successivamente, di durata superiore a due giornate lavorative (per la stessa vertenza); gli scioperi di durata inferiore alla giornata si svolgeranno in un unico periodo di ore continuative, riferito a ciascun turno;
b) in caso di scioperi distinti, con intervalli inferiori alle 24 ore tra un'azione di sciopero e l'altra;
c) articolati per servizi e reparti di un medesimo posto di lavoro, con svolgimento in giornate successive consecutive.

4. Non possono essere proclamati scioperi nei seguenti periodi:

a) dal 10 al 20 agosto;
b) dal 23 dicembre al 7 gennaio;

c) cinque giorni prima delle festività pasquali e tre giorni dopo;
d) tre giorni prima e tre giorni dopo la commemorazione dei defunti;
e) il giorno di pagamento di stipendi e pensioni;
f) nei cinque giorni che precedono e nei cinque giorni che seguono le consultazioni elettorali europee, nazionali, regionali, provinciali, comunali, circoscrizionali e referendarie nazionali e locali.

Gli scioperi di qualsiasi genere dichiarati o in corso di effettuazione saranno immediatamente sospesi in caso di avvenimenti eccezionali di particolare gravità o di calamità naturale.

ART. 4
(Procedure di raffreddamento e di conciliazione)

1. Il contratto collettivo nazionale di lavoro prevede organi, tempi e procedure per il raffreddamento e la conciliazione dei conflitti in caso di sciopero.

2. Durante l'esperimento dei tentativi di conciliazione, le amministrazioni si astengono dall'adottare iniziative pregiudizievoli per la posizione dei lavoratori interessati al conflitto.

PARTE PRIMA

TITOLO I

Disposizioni generali

CAPO I

ART. 1

Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo nazionale si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, esclusi i dirigenti, dipendente dalle amministrazioni del comparto di cui all'art. 5 del D.P.C.M. 30 dicembre 1993, n. 593.

2. Per il personale con rapporto di lavoro a tempo determinato il presente contratto definisce particolari modalità di applicazione degli istituti normativi.

3. Il riferimento al decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato nel testo del presente contratto come d. lgs. n.29 del 1993.

ART. 2

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 1994 - 31 dicembre 1997 per la parte normativa ed è valido dall'1 gennaio 1994 fino al 31 dicembre 1995 per la parte economica.

2. Gli effetti giuridici decorrono dalla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. La stipulazione si intende avvenuta al momento della sottoscrizione del contratto da parte dei soggetti negoziali a seguito del perfezionamento delle procedure di cui all'art. 51, commi 1 e 2 del d. lgs n. 29 del 1993. Essa viene portata a conoscenza delle amministrazioni interessate con idonea pubblicità da parte dell'A.RA.N.

2 - Libreria - Suppl ord. alla *G.U.* n 211.

3. Le amministrazioni destinatarie del presente contratto danno attuazione agli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico entro 30 giorni dalla data in cui ne hanno avuto conoscenza, ai sensi del comma 2.

4. Alla scadenza, il presente contratto si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo. La disdetta per la parte pubblica avviene nel rispetto delle intese e dei pareri di cui all'art. 50, comma 4, del D.Lgs. n. 29 del 1993.

5. Per evitare periodi di vacanze contrattuali, le piattaforme sono presentate tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

6. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza della parte economica del presente contratto, o a tre mesi dalla data di presentazione delle piattaforme, se successiva, ai dipendenti del comparto sarà corrisposta la relativa indennità, secondo le scadenze previste dall'accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993. Per l'erogazione di detta indennità si applica la procedura dell'art. 52, commi 1 e 2, del d.lgs. n. 29 del 1993.

7. In sede di rinnovo biennale per la parte economica ulteriore punto di riferimento del negoziato sarà costituito dalla comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettiva intervenuta nel precedente biennio, secondo quanto previsto dall'Accordo di cui al comma precedente.

TITOLO II

Sistema delle relazioni sindacali

CAPO I

Disposizioni generali

ART. 3
Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto della distinzione dei ruoli e delle responsabilità delle amministrazioni e dei sindacati, è strutturato in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro e allo sviluppo professionale con l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dell'attività amministrativa e dei servizi erogati alla collettività, in relazione ai fini pubblici ai quali le amministrazioni sono preordinate.

2. La condivisione dell'obiettivo predetto comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, basato sulla contrattazione collettiva, sulla partecipazione e sulla consultazione nei casi e nelle forme previste, improntato alla correttezza e trasparenza dei comportamenti delle parti, orientato alla prevenzione dei conflitti, anche mediante apposite procedure bilaterali - sempre nel rispetto, in caso di conflitto, della garanzia dei servizi essenziali di cui alla legge 146/1990 - in grado di favorire la collaborazione tra le parti per il perseguimento delle finalità individuate dalle leggi, dai contratti collettivi e dai protocolli tra Governo e parti sociali.

3. In coerenza con il comma 1 e 2, il sistema di relazioni sindacali si articola nei seguenti modelli relazionali:

a) contrattazione collettiva, la quale si svolge a livello nazionale ed a quello decentrato sulle materie, con i tempi e le procedure indicati, rispettivamente, dagli artt. 2 e 4 del presente contratto, secondo le disposizioni del d.lgs n. 29 del 1993. La piena e corretta applicazione dei contrati collettivi nazionali e decentrati è garantita dalle parti anche mediante le procedure di risoluzione delle controversie interpretative previste dall'art. 13. In coerenza con il carattere privatistico della contrattazione, essa si svolge in conformità alle convenienze e ai distinti ruoli delle parti;

b) esame il quale si svolge nelle materie per le quali la legge ed il presente contratto collettivo lo prevedono, a norma dell'art. 10 del d.lgs n. 29 del 1993 e dell'art. 8 del presente contratto, previa informazione ai soggetti sindacali di cui all'art. 12. In appositi incontri le parti confrontano i rispettivi punti di vista secondo le procedure indicate nell'art.8.

c) consultazione, per le materie per le quali la legge o il presente contratto la prevedono. In tali casi l'amministrazione, previa adeguata informazione, acquisisce senza particolari formalità il parere dei soggetti sindacali;

d) informazione, allo scopo di rendere più trasparente e costruttivo il confronto tra le parti a tutti i livelli del sistema delle relazioni sindacali, le amministrazioni informano i soggetti sindacali, quando lo richieda la legge o il presente contratto. L'informazione è fornita con la forma scritta ed in tempo utile. Per le informazioni su materie riservate e nei casi di urgenza possono essere adottate modalità e forme diverse;

e) procedure di conciliazione e mediazione dei conflitti e di risoluzione delle controversie interpretative, finalizzate al raffreddamento dei conflitti medesimi secondo le disposizioni di cui all' art.13.

ART. 4

Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo decentrato

1. Le piattaforme per il rinnovo del contratto collettivo decentrato concernenti le specifiche materie indicate nell'articolo 5 sono presentate almeno tre mesi prima della scadenza del precedente contratto.

2. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto decentrato, le parti non assumono iniziative unilaterali nè procedono ad azioni dirette.

3. L' Amministrazione provvede a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alla trattativa entro 15 giorni dalla data in cui ha avuto conoscenza della stipulazione del presente contratto ai sensi dell'art. 2, comma 2, nonché a convocare la delegazione sindacale di cui all'art. 6, per l'avvio del negoziato, entro 15 giorni dalla presentazione delle piattaforme.

4. La contrattazione decentrata deve riferirsi solo agli istituti contrattuali rimessi a tale livello.

5. Il contratto decentrato si attua entro 30 giorni dalla stipulazione, che si intende avvenuta con la sottoscrizione, a seguito del perfezionamento delle procedure previste dall'articolo 51, terzo comma, del d.lgs. n. 29 del 1993. I contratti decentrati devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione.

6. In prima applicazione, la contrattazione decentrata per tutte le materie ad essa demandate si potrà avviare alla scadenza del termine di cui all'art. 42, comma 2, secondo periodo, e cioè dopo il 31.7.95.

ART. 5

Livelli di contrattazione: materie e limiti della contrattazione decentrata

1. Il sistema di contrattazione collettiva è strutturato su due livelli:

a) il contratto collettivo nazionale di comparto;
b) il contratto collettivo decentrato presso ciascuna amministrazione del comparto.

2. La contrattazione decentrata riguarda le materie e gli istituti di cui al comma 3, secondo le clausole di rinvio del presente articolo ed in conformità ai criteri ed alle procedure indicati nell' art. 4 garantendo il rispetto dei criteri di individuazione delle disponibilità economiche fissati a livello nazionale, fatto salvo quanto previsto dall'art. 31, comma 1, lettera b) secondo capoverso e dall' art. 32.

3. La contrattazione decentrata si svolge sulle seguenti materie:

a) i sistemi di incentivazione della produttività collettiva, finalizzati all'efficienza e al miglioramento della qualità dei servizi, nell'ambito dei progetti e delle altre iniziative definiti da ciascuna amministrazione, con riferimento ai criteri generali per:

- la definizione della percentuale di risorse da destinare ai progetti e ai programmi;
- la scelta dei dipendenti da adibire ai singoli progetti in modo funzionale alle priorità organizzative e di servizio delle strutture;

- le verifiche da espletare per la valutazione dei risultati, che saranno attuate nei modi e nei tempi risultanti dalla proceduralizzazione indicata nell'art. 33 del presente contratto;
- la corrispondente attribuzione dei fondi di produttività ai gruppi e ai singoli, secondo le regole selettive previste dall'art. 33 del presente contratto;

b) la quota di risorse ed i criteri generali per l'attribuzione dei trattamenti accessori legati all'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate, pericolose o dannose ;

c) i criteri generali per la distribuzione di risorse aggiuntive e dei risparmi di gestione di cui all'art. 32;

d) implicazioni in ordine alla qualità del lavoro ed alla professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni organizzative e tecnologiche e della domanda di servizi;
e) linee di indirizzo generale per l'attività di formazione e aggiornamento professionale;
f) criteri di applicazione, con riferimento ai tempi e alle modalità, delle normative relative all'igiene, all'ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, nonchè per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili.

4. L'erogazione dei trattamenti incentivanti è strettamente correlata ai risultati conseguiti nella realizzazione dei programmi e progetti aventi come obiettivo incrementi di produttività ed è quindi attuata dopo la necessaria verifica a consuntivo dei risultati totali o parziali raggiunti.

5. I contratti decentrati non possono comportare, né direttamente né indirettamente anche a carico di esercizi successivi, oneri aggiuntivi rispetto a quelli previsti dal presente contratto, salvo per quanto riguarda le eventuali risorse aggiuntive di cui all'art. 31, comma 1, lettera b) secondo capoverso, e all'art. 32, e conservano la loro efficacia sino alla stipulazione dei successivi contratti.

ART. 6

Composizione delle delegazioni

1. Ai sensi dell'art. 45, comma 8 del d.lgs n. 29 del 1993, la delegazione trattante di parte pubblica, in sede decentrata, è costituita come segue:

- dal titolare del potere di rappresentanza o da un suo delegato;

- da rappresentanti dei titolari degli uffici interessati.

2. Le amministrazioni del comparto possono avvalersi, nella contrattazione collettiva decentrata, della attività di rappresentanza e di assistenza dell'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (A.RA.N.), alle cui direttive sono tenuti in ogni caso a conformarsi, ai sensi dell'art. 50, comma 7 del d. lgs n. 29 del 1993.

3. Per le organizzazioni sindacali, la delegazione è composta:

- dalle R.S.U;

- da componenti di ciascuna delle rappresentanze sindacali di cui all'art. 12 lettera b);

- da un componente di ciascuna delle strutture territoriali delle organizzazioni sindacali di comparto firmatarie del presente contratto.

CAPO II

Informazione e forme di partecipazione

ART. 7
Informazione

1. Ciascuna amministrazione, nell'ambito della propria autonomia e delle distinte responsabilità fornisce informazioni ai soggetti sindacali di cui all' art. 12 e, su richiesta, anche ai soggetti di cui all'art.6 comma 3 terza alinea, in materia di ambiente di lavoro e sulle misure generali inerenti la gestione del rapporto di lavoro.

2. Nelle seguenti materie individuate dal d. lgs n. 29 del 1993 e dal presente contratto , l'amministrazione fornisce un'informazione preventiva, inviando tempestivamente la documentazione necessaria:
a) articolazione dell'orario;
b) definizione dei criteri per la determinazione e distribuzione dei carichi di lavoro e delle dotazioni organiche;

c) verifica periodica della produttività degli uffici;
d) stato dell'occupazione;
e) criteri generali di riorganizzazione degli uffici e di programmazione della mobilità;
f) criteri generali riguardanti l'organizzazione del lavoro;
g) iniziative per la trasformazione dei servizi pubblici di cui all'art. 22 e seguenti della legge 142/1990, ai sensi dell'art. 47 della legge 29 dicembre 1990, n. 428 e successive modificazioni ed integrazioni;
h) applicazione dei parametri concernenti la qualità e produttività dei servizi e rapporti con l'utenza;
i) documenti di previsione del bilancio relativi alle spese per il personale.

3. Nelle seguenti materie l'informazione è successiva ed ha per oggetto gli atti di gestione adottati e i relativi risultati, riguardanti:

- distribuzione complessiva dei carichi di lavoro;
- attuazione dei programmi di formazione del personale;
- misure in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- andamento generale della mobilità del personale;
- distribuzione delle ore di lavoro straordinario e relative prestazioni;
- distribuzione complessiva del fondo per la produttività collettiva ed inviduale per il miglioramento dei servizi, ai sensi degli artt. 33 e 34;
- introduzione di nuove tecnologie e processi di riorganizzazione delle amministrazioni aventi effetti generali sull'organizzazione del lavoro;
- iniziative rivolte al miglioramento dei servizi sociali in favore del personale.

Per l'informazione di cui al presente comma è previsto almeno un incontro annuale, in relazione al quale l'Amministrazione fornisce tempestive e adeguate informazioni sulle predette materie alle organizzazioni sindacali interessate.

4. Nel caso in cui il sistema informativo utilizzato dall'amministrazione consenta la raccolta e l'utilizzo di dati sulla quantità e qualità delle prestazioni lavorative dei singoli operatori, le amministrazioni provvedono ad una adeguata tutela della riservatezza della sfera personale del lavoratore.

ART. 8

Esame

1. Ciascuno dei soggetti di cui all'articolo 12, ricevuta l'informazione ai sensi dell'art. 7, comma 2, può chiedere, in forma scritta , un incontro per l'esame delle seguenti materie, ai sensi dell'articolo 10 del d.lgs n. 29 del 1993 :
a) articolazione dell'orario;
b) definizione dei criteri per la determinazione dei carichi di lavoro;
c) verifica periodica della produttività degli uffici;

2. Della richiesta di esame è data notizia alle altre organizzazioni sindacali.

3. L'esame si svolge in appositi incontri - che iniziano di norma entro le quarantotto ore dalla richiesta; durante il periodo di durata dell'esame le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.

4. L'esame si conclude nel termine tassativo di giorni 15 dalla ricezione dell'informazione ovvero entro un termine più breve per oggettivi motivi di urgenza.

5. Dell'esito dell'esame è redatto verbale dal quale risultino le posizioni delle parti nelle materie oggetto dell'esame. Resta ferma l'autonoma determinazione definitiva e la responsabilità dei dirigenti nelle stesse materie .

6. Durante il periodo in cui si svolge l'esame le amministrazioni non adottano provvedimenti unilaterali nelle materie oggetto dell'esame, e le organizzazioni sindacali che vi partecipano non assumono sulle stesse iniziative conflittuali.

ART. 9

Pari opportunità

1. In materia di pari opportunità sono confermate tutte le disposizioni dell'art. 7 del DPR 13 maggio 1987 n. 268 e dell'art. 28 del DPR 19 novembre 1990 n. 333.

2. Le misure per favorire pari opportunità nel lavoro e nello sviluppo professionale sono oggetto di contrattazione decentrata, secondo le modalità degli artt. 5 e 6, anche per le finalità della legge 10 aprile 1991, n. 125.

3. Le modalità di attuazione delle misure di cui al comma 2 sono oggetto di informazione preventiva ed eventuale esame, ai sensi dell'art. 61 del d.lgs. n. 29 del 1993 e con le procedure individuate dagli artt. 7 e 8 del presente contratto.

ART. 10

Consultazione

1. L'Amministrazione, con le modalità previste dall'art. 3, comma 3, lett. c) procede alla consultazione:

- delle rappresentanze di cui all'art. 12, nel caso previsto dall'ottavo comma dell'art. 59 del d.lgs n. 29 del 1993 e negli altri casi previsti dalle vigenti disposizioni di legge o contrattuali;
- del rappresentante per la sicurezza, nei casi previsti dall'art. 19 del d.lgs 19 settembre 1994, n. 626.

ART. 11

Forme di partecipazione

1. Per l'approfondimento di specifiche problematiche, in particolare concernenti l'organizzazione del lavoro, l'ambiente, l'igiene e sicurezza del lavoro, i servizi sociali, possono essere costituite, a richiesta, in relazione alle dimensioni delle amministrazioni e senza oneri aggiuntivi per le stesse, Commissioni bilaterali ovvero Osservatori con il compito di raccogliere dati relativi alle predette materie - che l'amministrazione è tenuta a fornire - e di formulare proposte in ordine ai medesimi temi. I Comitati per le pari opportunità, istituiti ai sensi delle norme richiamate nell'art. 9, svolgono i compiti previsti dal presente comma.

2. La composizione degli organismi di cui al comma 1, che non hanno funzioni negoziali, è di norma paritetica e deve comprendere una adeguata rappresentanza femminile.

3. E' costituita una Conferenza Nazionale con rappresentanti dell'A.RA.N., della Conferenza dei Presidenti delle Regioni, delle Associazioni o Unioni degli altri Enti del comparto e delle Organizzazioni Sindacali, nell'ambito della quale, almeno 2 volte l'anno, sono verificati gli effetti derivanti dall'applicazione del presente contratto con particolare riguardo agli istituti concernenti la produttività.

4. Le Regioni e le Associazioni o Unioni regionali degli altri Enti del Comparto e le Organizzazioni sindacali possono prevedere la costituzione di un Osservatorio, con le finalità di cui al comma 1, in materia di mobilità relativa a trasferimento di funzioni o ad eventuali esuberi a seguito di processi di riorganizzazione o di dissesto finanziario nonchè sui processi di formazione e aggiornamento professionale.

CAPO III
Diritti sindacali

ART. 12
Rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro

1. Le rappresentanze sindacale nei luoghi di lavoro sono:

a) le rappresentanze sindacali unitarie (R.S.U.) previste dai protocolli di intesa A.RA.N - Confederazioni sindacali del 20 aprile , 14 e 16 giugno e 22 settembre 1994 nonchè dal protocollo d'intesa A.RA.N - Organizzazioni sindacali del comparto del 26 maggio 1994, ferma restando l'applicabilità dell'art. 19 della legge 300/1970 per le Organizzazioni sindacali stipulanti l'accordo;

b) le rappresentanze sindacali che non abbiano sottoscritto o non aderiscano ai protocolli di cui alla lettera a) e che siano maggiormente rappresentative ai sensi delle disposizioni richiamate dall'art. 47, comma 2 del d.lgs n. 29 del 1993.

CAPO IV

Procedure di raffreddamento dei conflitti

ART. 13

(Interpretazione autentica dei contratti)

1. In attuazione dell'art. 53 del d.lgs n. 29 del 1993, quando insorgano controversie sull'interpretazione dei contratti collettivi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta di cui al comma 2, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

2. Al fine di cui al comma 1, la parte interessata invia alle altre richiesta scritta con lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve comunque far riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.

3. L'A.RA.N. si attiva autonomamente o su richiesta della Conferenza dei Presidenti delle Regioni o delle Associazioni o Unioni rappresentative degli altri enti del comparto.

4. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di cui all'articolo 51 del D.lgs n.29 del 1993, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo nazionale.

5. Con analoghe modalità si procede, tra le parti che li hanno sottoscritti, quando insorgano controversie sull'interpretazione dei contratti decentrati. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di cui all'articolo 51, terzo comma, del D.lgs n.29 del 1993, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.

6. Gli accordi di interpretazione autentica di cui ai precedenti commi producono gli effetti previsti dall'art. 53, comma 2 del d.lgs n.29 del 1993.

TITOLO III

RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I
Costituzione del rapporto di lavoro

ART. 14

Il contratto individuale di lavoro

1. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato è costituito e regolato da contratti individuali, secondo le disposizioni di legge, della normativa comunitaria e del presente contratto.

2. Nel contratto di lavoro individuale, per il quale è richiesta la forma scritta, sono comunque indicati:

a) tipologia del rapporto di lavoro;
b) data di inizio del rapporto di lavoro;
c) qualifica di inquadramento professionale e livello retributivo iniziale;
d) mansioni corrispondenti alla qualifica di assunzione;
e) durata del periodo di prova;
f) sede di destinazione dell'attività lavorativa;
g) termine finale nel contratto di lavoro a tempo determinato.

3. Il contratto individuale specifica che il rapporto di lavoro è regolato dai contratti collettivi nel tempo vigenti anche per le cause di risoluzione del contratto di lavoro e per i termini di preavviso. E', in ogni modo, condizione risolutiva del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto.

4. L'assunzione può avvenire con rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale. In quest'ultimo caso, il contratto individuale di cui al comma 1 indica anche l'articolazione dell'orario di lavoro assegnata, nell'ambito delle tipologie di cui all'art. 15, comma 6.

5. L'amministrazione prima di procedere alla stipulazione del contratto di lavoro individuale ai fini dell'assunzione, invita il destinatario a presentare la documentazione prescritta dalle disposizioni regolanti l'accesso al rapporto di lavoro, indicata nel bando di concorso, assegnandogli un termine non inferiore a trenta giorni, che può essere incrementato di ulteriori trenta giorni in casi particolari. Nello stesso termine il destinatario,

sotto la sua responsabilità, deve dichiarare, di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità richiamate dall'art. 58 del D.Lgs. n. 29 del 1993. In caso contrario, unitamente ai documenti, deve essere espressamente presentata la dichiarazione di opzione per la nuova amministrazione. Per il rapporto a tempo parziale si applica, a richiesta del dipendente, l'art. 15, comma 8.

6. Scaduto inutilmente il termine di cui al comma 5, l'amministrazione comunica di non dar luogo alla stipulazione del contratto.

7. Il contratto individuale di cui al comma 1, con decorrenza dalla data di applicazione del presente contratto, sostituisce i provvedimenti di nomina dei candidati da assumere. In ogni caso produce i medesimi effetti dei provvedimenti di nomina previsti dagli artt. 17 e 28 del D.P.R. del 9 maggio 1994, n. 487.

CAPO II
Particolari tipi di contratto

ART. 15

Rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Tutte le Amministrazioni possono costituire rapporti di lavoro a tempo parziale o trasformare, su richiesta dei dipendenti, i rapporti di lavoro a tempo pieno in rapporti a tempo parziale.

2. I contingenti di personale da destinare a tempo parziale non possono superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno di ciascuna qualifica funzionale con esclusione dei profili professionali indicati nel comma 4 e , comunque, entro i limiti di spesa massima annua previsti per la dotazione organica medesima.
Le amministrazioni determinano tali contingenti, sulla base delle domande degli interessati, entro il 30 giugno di ogni anno.

3. Per il reclutamento del personale a tempo parziale si applica la normativa vigente in materia per il personale a tempo pieno.

4. Il rapporto di lavoro a tempo parziale, anche se a tempo determinato, non può essere costituito relativamente a profili che comportino l'esercizio di funzioni ispettive, di direzione o di coordinamento di struttura

comunque denominata oppure l'obbligo della resa del conto giudiziale. Tale esclusione non opera nei confronti del personale in servizio che, pur appartenendo ad uno dei profili in questione, non svolga le predette funzioni. La trasformazione dei posti e l'individuazione dei profili di cui al presente comma è effettuata dall'amministrazione che ne informa le organizzazioni sindacali.

5. Il dipendente a tempo parziale copre una frazione di posto di organico corrispondente alla durata della prestazione lavorativa che non può essere inferiore al 30 % di quella a tempo pieno. In ogni caso, la somma delle frazioni di posto a tempo parziale non può superare il numero complessivo dei posti di organico a tempo pieno trasformati ai sensi del comma 2 . Tale disposizione si applica ai rapporti di lavoro a tempo parziale costituiti dopo la stipulazione del presente contratto.

6. Il tempo parziale può essere realizzato, sulla base delle seguenti tipologie prescelte dall'amministrazione, per il potenziamento dei propri servizi anche nelle ore pomeridiane:

- con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (tempo parziale orizzontale);

- con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno (tempo parziale verticale), in misura tale da rispettare - come media - la durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese o anno).

7. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è escluso dalla prestazione di lavoro straordinario, né può fruire di benefici che comunque comportino riduzioni dell'orario di lavoro, salvo quelle previste dalla legge.

8. Al personale occupato a tempo parziale è consentito, previa motivata autorizzazione dell'amministrazione, l'esercizio di altre prestazioni di lavoro che non arrechino pregiudizio alle esigenze di servizio e non siano incompatibili con le attività di istituto della stessa amministrazione.

9. Il trattamento economico, anche accessorio, del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche, ivi compresa l'indennità integrativa speciale, spettanti al personale con rapporto a tempo pieno appartenente alla stessa qualifica e profilo professionale, di pari anzianità.

10. I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno ai sensi dell'art. 18. I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno; il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera.

11. In costanza di rapporto di lavoro, la trasformazione dello stesso da tempo pieno a tempo parziale e viceversa deve risultare da atto scritto e deve contenere l'indicazione della durata della prestazione lavorativa di cui al comma 6 . Per la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale e viceversa si applicano, nei limiti previsti dal comma 2, le disposizioni contenute nell'art. 7 del D.P.C.M. del 17 marzo 1989, n. 117.

12. Il trattamento previdenziale e di fine rapporto è disciplinato dalle disposizioni contenute nell'art. 8 della legge 554/1988 e successive modificazioni ed integrazioni.

13. Dalla data di stipulazione del presente contratto rimangono in vigore l' art. 1 , commi 2 e 3, l'art. 2, commi 2 e 3, e gli artt. 7, 9 e 10 del DPCM 17 marzo 1989 n. 117.

ART. 16

(Assunzioni a tempo determinato)

1. In applicazione e ad integrazione di quanto previsto dalla legge 230/1962 e successive modificazioni e dall'art. 23, comma 1, della L. n. 56/1987,l' Amministrazione può stipulare contratti individuali per l' assunzione di personale a tempo determinato nei seguenti casi:

a) in sostituzione di personale assente, quando l'assenza superi i 60 giorni consecutivi, per tutta la durata del restante periodo di conservazione del posto, compresi i casi di cui all'art. 10, comma 3, del DPR n. 333/90;

b) in sostituzione di personale assente per gravidanza e puerperio, sia nell' ipotesi di astensione obbligatoria, sia in quella di astensione facoltativa previste dalle leggi 1204 del 1971 e 903 del 1977;

c) per assunzioni stagionali, nell'ambito delle vigenti disposizioni, o particolari punte di attività o per esigenze straordinarie nel limite massimo di mesi sei oppure per attività connesse allo svolgimento dei progetti fina-

lizzati secondo la disciplina di cui al D.P.C.M. 127/1989 e all'art. 3, comma 4, del DPR n. 268/1987, quando alle stesse non sia possibile far fronte con il personale in servizio.

d) temporanea copertura di posti vacanti nelle singole qualifiche per un periodo massimo di sei mesi, purché sia già stato bandito il pubblico concorso o sia già stata avviata la procedura di selezione per la copertura degli stessi.

2. Per la selezione del personale da reclutare, le amministrazioni applicano i principi previsti dall'articolo 36 del decreto legislativo n. 29 del 1993.

3. Nei casi di cui alle lettere a) e b), nel contratto individuale è specificato per iscritto il nominativo del dipendente sostituito.

4. Il rapporto di lavoro si risolve automaticamente, senza diritto al preavviso, alla scadenza indicata nel contratto individuale o, prima di tale data, con il rientro in servizio del lavoratore sostituito avente diritto alla conservazione del posto.

5. L'assunzione può avvenire con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale per le figure per le quali tale rapporto può essere costituito.

6. Al personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dal presente contratto per il personale assunto a tempo indeterminato, compatibilmente con la natura del contratto a termine, con le seguenti precisazioni:

- le ferie sono proporzionali al servizio prestato;

- in caso di assenza per malattia, fermi rimanendo i criteri stabiliti dagli artt. 21 e 22 in quanto compatibili, si applica l'art. 5 del D.L. 12 settembre 1983 n. 463 convertito con modificazioni nella legge 11 novembre 1983 n. 638.
I periodi di trattamento economico intero o ridotto sono stabiliti in misura proporzionale secondo i criteri di cui al comma 7 dell'art. 21, salvo che non si tratti di periodo di assenza inferiori a due mesi.
Il trattamento economico non può comunque essere erogato oltre la cessazione del rapporto di lavoro.
Il periodo di conservazione del posto è pari alla durata del contratto e non può in ogni caso superare il termine massimo fissato dall'art. 21;

- possono essere concessi permessi non retribuiti fino a un massimo di 10 giorni, salvo il caso di matrimonio in cui si applica l'art. 19, comma 3.

7. Il contratto a termine è nullo e produce unicamente gli effetti di cui all'art. 2126 c.c. quando :

a) l'apposizione del termine non risulta da atto scritto;
b) sia stipulato al di fuori delle ipotesi previste nei commi precedenti.

8. Nelle ipotesi previste dall'art. 2, comma 2, della L. n. 230 del 1962 la proroga o il rinnovo del contratto a termine sono nulli ed il rapporto di lavoro si estingue alla scadenza.

9. In nessun caso il rapporto di lavoro a tempo determinato può trasformarsi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

CAPO III

Struttura del rapporto

ART. 17

Orario di lavoro

1. L' orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è articolato, previo esame con le Organizzazioni Sindacali, ai sensi delle fonti normative vigenti.

2. L' orario di lavoro è funzionale all' orario di servizio e di apertura al pubblico; l'articolazione dell'orario, è determinata previo esame con le Organizzazioni Sindacali, dai dirigenti responsabili, nel rispetto delle disposizioni contenute nell'art.36, comma 3, della legge 8 giugno 1990 n. 142 al fine dell'armonizzazione dello svolgimento dei servizi con le esigenze complessive e generali degli utenti, avuto riguardo anche alla presenza di adeguati servizi sociali.

3. Per le finalità di cui al comma precedente, l'orario di lavoro viene determinato sulla base dei seguenti criteri:
- ottimizzazione delle risorse umane
- miglioramento della qualità delle prestazioni
- ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell' utenza
- miglioramento dei rapporti funzionali con altri uffici ed altre amministrazioni.
- rispetto dei carichi di lavoro.

4. La distribuzione dell' orario di lavoro è improntata a criteri di flessibilità, utilizzando diversi sistemi di articolazione dell' orario di lavoro che possono anche coesistere, secondo le seguenti specificazioni:
a) orario flessibile, che consiste nel consentire di posticipare l'orario di inizio o di anticipare l'orario di uscita o di avvalersi di entrambe le facoltà, limitando al nucleo centrale dell'orario la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura;
b) orario plurisettimanale, che consiste nella programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali o annuali con orari superiori o inferiori alle 36 ore settimanali nel rispetto del monte ore complessivo in relazione al periodo di riferimento;
c) turnazione, che consiste nella rotazione ciclica dei dipendenti in prestabilite articolazioni di orario secondo quanto prevsisto dall'art. 13 del DPR n. 268 del 1987;
d) utilizzazione in maniera programmata di tutti gli istituti che rendano concreta una gestione flessibile dell'organizzazione del lavoro e dei servizi, in funzione di una organica distribuzione dei carichi di lavoro;
e) priorità nell'impiego flessibile, purché compatibile con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, per i dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e per i dipendenti impegnati in attività di volontariato ai sensi della legge 11 agosto 1991, n. 266;

5. L' osservanza dell' orario di lavoro da parte dei dipendenti è accertata mediante controlli di tipo automatico.

ART. 18

Ferie

1. Il dipendente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito. Durante tale periodo al dipendente spetta la normale retribuzione, escluse le indennità previste per prestazioni di lavoro straordinario e quelle che non siano corrisposte per dodici mensilità.

2. La durata delle ferie è di 32 giorni lavorativi comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera "a", della L. 23 dicembre 1977, n. 937.

3. I dipendenti neo assunti nella pubblica amministrazione dopo la stipulazione del presente contratto hanno diritto a 30 giorni lavorativi di ferie comprensivi delle due giornate previste dal comma 2.

4. Dopo 3 anni di servizio, ai dipendenti di cui al comma 3 spettano i giorni di ferie previsti nel comma 2.

5. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque giorni, il sabato è considerato non lavorativo ed i giorni di ferie spettanti ai sensi dei commi 2 e 3 sono ridotti, rispettivamente, a 28 e 26, comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera "a", della L. 23 dicembre 1977, n. 937.

6. A tutti i dipendenti sono altresì attribuite 4 giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla menzionata legge n. 937/77. E' altresì considerata giorno festivo la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dipendente presta servizio, purchè ricadente in giorno lavorativo.

7. Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.

8. Il dipendente che ha usufruito dei permessi retribuiti di cui all'art. 19 conserva il diritto alle ferie.

9. Le ferie sono un diritto irrinunciabile, non sono monetizzabili, salvo quanto previsto nel comma 16. Esse sono fruite nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le oggettive esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.

10. Compatibilmente con le oggettive esigenze del servizio, il dipendente può frazionare le ferie in più periodi. La fruizione delle ferie dovrà avvenire nel rispetto dei turni di ferie prestabiliti, assicurando comunque al dipendente che ne abbia fatto richiesta il godimento di almeno 2 settimane continuative di ferie nel periodo 1 giugno - 30 settembre.

11. Qualora le ferie già in godimento siano interrotte o sospese per motivi di servizio, il dipendente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno al luogo di svolgimento delle ferie, nonchè all'indennità di missione per la durata del medesimo viaggio; il dipendente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate per il periodo di ferie non goduto.

12. In caso di indifferibili esigenze di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruite entro il primo semestre dell'anno successivo.

13. In caso di motivate esigenze di carattere personale e compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente dovrà fruire delle ferie residue al 31 dicembre entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di spettanza.

14. Le ferie sono sospese da malattie adeguatamente e debitamente documentate che si siano protratte per più di 3 giorni o abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero. L'amministrazione deve essere stata posta in grado di accertarle con tempestiva informazione.

15. Il periodo di ferie non è riducibile per assenze per malattia o infortunio, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno solare. In tal caso, il godimento delle ferie deve essere previamente autorizzato dal dirigente in relazione alle esigenze di servizio, anche oltre i termine di cui ai commi 12 e 13.

16. Fermo restando il disposto del comma 9, all'atto della cessazione dal rapporto di lavoro, qualora le ferie spettanti a tale data non siano state fruite per esigenze di servizio, si procede al pagamento sostitutivo delle stesse.

CAPO IV

Interruzioni e sospensioni della prestazione

ART. 19

Permessi retribuiti

1. A domanda del dipendente sono concessi permessi retribuiti per i seguenti casi da documentare debitamente:

- partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: giorni otto all'anno;
- lutti per coniuge, parenti entro il secondo grado ed affini entro il primo grado: giorni tre consecutivi per evento;

2. A domanda del dipendente possono inoltre essere concessi, nell'anno, 3 giorni di permesso retribuito per particolari motivi personali o familiari debitamente documentati, compresa la nascita di figli.

3. Il dipendente ha altresì diritto ad un permesso di 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio.

4. I permessi dei commi 1, 2 e 3 possono essere fruiti cumulativamente nell'anno solare, non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.

5. Durante i predetti periodi al dipendente spetta l'intera retribuzione esclusi i compensi per il lavoro straordinario e le indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.

6. I permessi di cui all'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 non sono computati ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi, non riducono le ferie e possono essere fruiti anche ad ore, nel limite massimo di 18 ore mensili.

7. Alle lavoratrici madri in astensione obbligatoria dal lavoro ai sensi dell'art. 4 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, spetta l'intera retribuzione fissa mensile nonché le quote di salario accessorio fisse e ricorrenti.

8. Nell'ambito del periodo complessivo di astensione facoltativa dal lavoro previsto per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri dall'art. 7, comma 1 della legge n. 1204/1971 integrata dalla legge n. 903/1977, i primi trenta giorni, fruibili anche frazionatamente, sono considerati permessi per i quali spetta il trattamento di cui ai commi 4 e 5.
Dopo il compimento del primo anno di vita del bambino e fino al terzo anno, nei casi previsti dall'art. 7, comma 2 della legge 1204/1971 alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono concessi,con le stesse modalità, giorni trenta annuali di permesso retribuito.

9. Il dipendente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizione di legge.

10. Nell'ambito delle disposizioni previste dalla legge 11 agosto 1991, n.266 nonchè dal regolamento approvato con D.P.R. 21 settembre 1994, n. 613 per le attività di protezione civile, le amministrazioni favoriscono la partecipazione del personale alle attività delle Associazioni di volontariato mediante idonea articolazione degli orari di lavoro.

11. Il presente istituto sostituisce la disciplina legislativa e contrattuale del congedo straordinario vigente nel comparto.

ART. 20

Permessi brevi

1. Il dipendente, a domanda, può assentarsi dal lavoro su valutazione del dirigente preposto all'unità organizzativa presso cui presta servizio. Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavo-

ro giornaliero, purché questo sia costituito da almeno quattro ore consecutive e non possono comunque superare le 36 ore annue.

2. Per consentire al dirigente di adottare le misure ritenute necessarie per garantire la continuità del servizio, la richiesta del permesso deve essere effettuata in tempo utile e, comunque, non oltre un'ora dopo l'inizio della giornata lavorativa, salvo casi di particolare urgenza o necessità, valutati dal dirigente.

3. Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo, secondo modalità individuate dal dirigente; in caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione.

ART. 21

Assenze per malattia

1. Il dipendente non in prova, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'ultimo episodio morboso in corso.

2. Superato il periodo previsto dal comma 1, al lavoratore che ne faccia richiesta può essere concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi in casi particolarmente gravi.

3. Prima di concedere l' ulteriore periodo di assenza di cui al comma 2, l'amministrazione procede, su richiesta del dipendente, all'accertamento delle sue condizioni di salute, per il tramite della unità sanitaria locale competente ai sensi delle vigenti disposizioni, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.

4. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2, nel caso che il dipendente sia riconosciuto idoneo a proficuo lavoro ma non allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo professionale, l'amministrazione, compatibilmente con la sua struttura organizzativa e con le disponibilità organiche, può utilizzarlo in mansioni equivalenti a quelle del profilo rivestito, nell'ambito della stessa qualifica oppure, ove ciò non sia possibile e con il consenso dell'interessato, anche in mansioni proprie di profilo professionale ascritto a qualifica inferiore. Dal momento del nuovo inquadramen-

to, il dipendente seguirà la dinamica retributiva della nuova qualifica senza nessun riassorbimento del trattamento in godimento.
Ove non sia possibile procedere in tal senso, oppure nel caso che il dipendente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'Amministrazione può procedere alla risoluzione del rapporto corrispondendo al dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso.

5. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

6. Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC.

7. Il trattamento economico spettante al dipendente che si assenti per malattia è il seguente:

a) intera retribuzione fissa mensile, comprese le indennità pensionabili, con esclusione di ogni altro compenso accessorio, comunque denominato, per i primi 9 mesi di assenza. Nell'ambito di tale periodo per le malattie superiori a quindici giorni lavorativi o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post ricovero, al dipendente compete anche il trattamento economico accessorio come determinato nella tabella n. 1 allegata al presente contratto .
b) 90 % della retribuzione di cui alla lettera "a" per i successivi 3 mesi di assenza;
c) 50 % della retribuzione di cui alla lettera "a" per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 1;
d) i periodi di assenza previsti dal comma 2 non sono retribuiti.

8. L'assenza per malattia deve essere comunicata all'ufficio di appartenenza tempestivamente e comunque all'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui si verifica, anche nel caso di eventuale prosecuzione dell'assenza, salvo comprovato impedimento.

9. Il dipendente è tenuto, a recapitare o spedire a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento il certificato medico di giustificazione dell'assenza entro i due giorni successivi all'inizio della malattia o alla eventuale prosecuzione della stessa. Qualora tale termine scada in giorno festivo esso è prorogato al primo giorno lavorativo successivo.

10. L'amministrazione dispone il controllo della malattia, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, di norma fin dal primo giorno di assenza, attraverso la competente Unità Sanitaria Locale.

11. Il dipendente, che durante l'assenza , per particolari motivi, dimori in luogo diverso da quello di residenza, deve darne tempestiva comunicazione, precisando l'indirizzo dove può essere reperito.

12. Il dipendente assente per malattia, pur in presenza di espressa autorizzazione del medico curante ad uscire, è tenuto a farsi trovare nel domicilio comunicato all'amministrazione, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19.

13. Qualora il dipendente debba allontanarsi, durante le fasce di reperibilità, dall'indirizzo comunicato, per visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi, che devono essere, a richiesta, documentati, è tenuto a darne preventiva comuni cazione all'amministrazione.

14. Nel caso in cui l'infermità sia causata da colpa di un terzo, il risarcimento del danno da mancato guadagno da parte del terzo responsabile è versato dal dipendente all'amministrazione fino a concorrenza di quanto dalla stessa erogato durante il periodo di assenza ai sensi del comma 7, lettere "a", "b" e "c", compresi gli oneri riflessi inerenti. La presente disposizione non pregiudica l'esercizio, da parte dell'Amministrazione, di eventuali azioni dirette nei confronti del terzo responsabile.

15. Le disposizioni contenute nel presente articolo si applicano alle assenze per malattia iniziate successivamente alla data di stipulazione del contratto, nonché a quelle che pur iniziate in precedenza siano ancora in corso alla stessa data. In ogni caso, in sede di prima applicazione, il triennio di riferimento previsto dal comma 1 è quello successivo alla data di stipulazione del contratto. Per le amministrazioni alle quali, prima dell'entrata in vigore del presente contratto, si applicava l'art. 18 del DPR n. 347 del 1983, il trattamento economico spettante al dipendente nell'ipotesi di cui al comma 7, lettera c) è transitoriamente fissato, fino alla scadenza del presente contratto, nella misura dei 2/3 della retribuzione di cui alla lettera a) dello stesso comma.

ART. 22

Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio

1. In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino alla guarigione clinica e comunque non oltre il periodo previsto dall'art. 21, commi 1 e 2. In tale periodo al dipendente spetta l'intera retribuzione di cui all'art. 21, comma 7, lettera a), comprensiva del trattamento accessorio come determinato nella tabella n. 1 allegata al presente contratto.

2. Decorso il periodo massimo di conservazione del posto, trova applicazione quanto previsto dal comma 4 dell'articolo 21. Nel caso in cui l'amministrazione decida di non procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro prevista da tale disposizione, per l'ulteriore periodo di assenza al dipendente non spetta alcuna retribuzione.

3. Nulla è innovato per quanto riguarda il procedimento previsto dalle vigenti disposizioni per il riconoscimento della dipendenza da causa di servizio delle infermità, per la corresponsione dell'equo indennizzo e per la risoluzione del rapporto di lavoro in caso di inabilità permanente.

CAPO V

Norme disciplinari

ART. 23
(Doveri del dipendente)

1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire la Repubblica con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, anteponendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui.

2. Il dipendente si comporta in modo tale da favorire l'instaurazione di rapporti di fiducia e collaborazione tra l'Amministrazione e i cittadini.

3. In tale specifico contesto, tenuto conto dell'esigenza di garantire la migliore qualità del servizio, il dipendente deve in particolare:

a) collaborare con diligenza, osservando le norme del presente contratto, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'Amministrazione anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;
b) rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme dei singoli ordinamenti ai sensi dell'art. 24 L. 7 agosto 1990 n.241;
c) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
d) nei rapporti con il cittadino, fornire tutte le informazioni cui abbia titolo, nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza e di accesso all'attività amministrativa previste dalla legge 7 agosto 1990 n. 241, dai regolamenti attuativi della stessa vigenti nell'amministrazione nonché attuare le disposizioni dell'amministrazione in ordine alla legge 4 gennaio 1968 n. 15 in tema di autocertificazione;
e) rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze e non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del dirigente del servizio;
f) durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti condotta uniformata a principi di correttezza ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;
g) non attendere ad occupazioni estranee al servizio e ad attività che ritardino il recupero psico - fisico in periodo di malattia od infortunio;
h) eseguire le disposizioni inerenti l'espletamento delle proprie funzioni o mansioni che gli siano impartiti dai superiori. Se ritiene che l'ordine sia palesemente illegittimo, il dipendente deve farne rimostranza a chi l'ha impartito, dichiarandone le ragioni; se l'ordine è rinnovato per iscritto ha il dovere di darvi esecuzione. Il dipendente non deve, comunque, eseguire l'ordine quando l'atto sia vietato dalla legge penale o costituisca illecito amministrativo;
i) vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sottordinato ove tale compito rientri nelle proprie responsabilità;
l) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, attrezzi, strumenti ed automezzi a lui affidati;
m) non valersi di quanto è di proprietà dell'Amministrazione per ragioni che non siano di servizio;
n) non chiedere né accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa;

o) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'Amministrazione da parte del personale e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee all'amministrazione stessa in locali non aperti al pubblico;
p) comunicare all'Amministrazione la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;
q) in caso di malattia, dare tempestivo avviso all'ufficio di appartenenza, salvo comprovato impedimento;
r) astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri.

ART. 24

Sanzioni e procedure disciplinari

1. Le violazioni, da parte dei lavoratori, dei doveri disciplinati nell'articolo 23 del presente contratto danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, previo procedimento disciplinare, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari:

a) rimprovero verbale;
b) rimprovero scritto (censura);
c) multa con importo non superiore a quattro ore di retribuzione;
d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni;
e) licenziamento con preavviso;
f) licenziamento senza preavviso.

2. L'Amministrazione, salvo il caso del rimprovero verbale, non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente , senza previa contestazione scritta dell'addebito - da effettuarsi tempestivamente e comunque non oltre 20 giorni da quando il soggetto competente, che secondo l'ordinamento dell'amministrazione è tenuto alla contestazione, è venuto a conoscenza del fatto - e senza averlo sentito a sua difesa con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

3. La convocazione scritta per la difesa non può avvenire prima che siano trascorsi cinque giorni lavorativi dalla contestazione del fatto che vi ha dato causa. Trascorsi inutilmente 15 giorni dalla convocazione per la difesa del dipendente, la sanzione viene applicata nei successivi 15 giorni.

4. Nel caso in cui, ai sensi dell'articolo 59, comma 4, del D.Lgs. n. 29 del 1993, la sanzione da comminare non sia di sua competenza, il capo della struttura, ai fini del comma 2, segnala entro dieci giorni, all'ufficio competente, ai sensi del comma 4 dell' art. 59 citato, i fatti da contestare al dipendente per l'istruzione del procedimento. In caso di mancata comunicazione nel termine predetto si darà corso all'accertamento della responsabilità del soggetto tenuto alla comunicazione.

5. Al dipendente o, su espressa delega al suo difensore, è consentito l'accesso a tutti gli atti istruttori riguardanti il procedimento a suo carico.

6. Il procedimento disciplinare deve concludersi entro 120 giorni dalla data della contestazione d' addebito. Qualora non sia stato portato a termine entro tale data, il procedimento si estingue.

7. L'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, sulla base degli accertamenti effettuati e delle giustificazioni addotte dal dipendente, irroga la sanzione applicabile tra quelle indicate nell'art. 25, nel rispetto dei principi e criteri di cui al comma 1 dello stesso art. 25, anche per le infrazioni di cui al comma 7, lett. c). Quando il medesimo ufficio ritenga che non vi sia luogo a procedere disciplinarmente dispone la chiusura del procedimento, dandone comunicazione all'interessato.

8. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

9. I provvedimenti di cui al comma 1 non sollevano il lavoratore dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso.

10. Per quanto non previsto dalla presente disposizione si rinvia all'art. 59 del decreto legislativo n. 29/1993, in particolare per quanto concerne la costituzione di collegi arbitrali unici per più amministrazioni omogenee o affini, mediante convenzione tra enti.

ART. 25

Codice disciplinare

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza ed in conformità di quanto previsto dall'art. 59 del d. lgs n. 29 del 1993, il tipo e l'entità di ciascuna

delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:

a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibiltà dell'evento;
b) rilevanza degli obblighi violati;
c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
d) grado di danno o di pericolo causato all'amministrazione, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;
e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti;
f) al concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra di loro;

2. La recidiva nelle mancanze previste ai commi 4 e 5, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle previste nell'ambito dei medesimi commi.

3. Al dipendente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.

4. La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a quattro ore di retribuzione si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

a) inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro;

b) condotta non conforme a principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi pubblico;

c) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare attività di custodia o vigilanza;

d) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o disservizio;

e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'Amministrazione, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 6 della l. n.300/70;

f) insufficiente rendimento, rispetto ai carichi di lavoro e, comunque, nell'assolvimento dei compiti assegnati;

g) violazione di doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'amministrazione, agli utenti o ai terzi;

L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'Amministrazione e destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti.

5. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di 10 giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

a) recidiva nelle mancanze previste dal comma 4, che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;

b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 4;

c) assenza ingiustificata dal servizio fino a 10 giorni o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'amministrazione, agli utenti o ai terzi;

d) ingiustificato ritardo, non superiore a 10 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dai superiori;

e) svolgimento di attività che ritardino il recupero psico fisico durante lo stato di malattia o di infortunio;

f) testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari o rifiuto della stessa;

g)- comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o degli utenti o di terzi;

h) alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti o di terzi;

i) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'Amministrazione,salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della L. 300 del 1970;

l) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;

m) violazione di doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia, comunque, derivato grave danno all'Amministrazione agli utenti o a terzi.

6. La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica per:

a) recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, nelle mancanze previste nel comma 5, anche se di diversa

natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza tra quelle previste nel medesimo comma, che abbia comportato l'applicazione della sanzione di dieci giorni di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, fatto salvo quanto previsto al comma 7 lett. a);

b) occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'Amministrazione o ad essa affidati;

c) rifiuto espresso del trasferimento disposto per motivate esigenze di servizio;

d) assenza ingiustificata ed arbitraria dal servizio per un periodo superiore a dieci giorni consecutivi lavorativi;

e) persistente insufficiente rendimento o fatti che dimostrino grave incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;

f) condanna passata in giudicato per un delitto che, commesso fuori del servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità.

g) violazione dei doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti di gravità tale secondo i criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro.

7. La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per:

a) recidiva, negli ambienti di lavoro, di vie di fatto contro superiori o altri dipendenti o terzi, anche per motivi non attinenti al servizio;

b) accertamento che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti;

c) condanna passata in giudicato:

1) per i delitti di cui all'art. 15, comma 1, lettere a), b), c), d), e) ed f) della legge 1990, n. 55, modificata ed integrata dall'art. 1, comma 1 della legge 18 gennaio 1992, n. 16;

2) per gravi delitti commessi in servizio;

d) condanna passata in giudicato quando dalla stessa consegua l'interdizione perpetua dai pubblici uffici.

e) violazioni intenzionali dei doveri non ricomprese specificatamente nelle lettere precedenti, anche nei confronti di terzi, di gravità tale , in relazione ai criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro.

8. Il procedimento disciplinare, ai sensi dell'art. 24, comma 2, deve essere avviato anche nel caso in cui sia connesso con procedimento penale e rimane sospeso fino alla sentenza definitiva. La sospensione è disposta anche ove la connessione emerga nel corso del procedimento disciplinare. Qualora l'amministrazione sia venuta a conoscenza dei fatti che possono dar luogo ad una sanzione disciplinare solo a seguito della sentenza definitiva di condanna, il procedimento disciplinare è avviato nei termini previsti dall'art. 24, comma 2, dalla data di conoscenza della sentenza.

9. Il procedimento disciplinare sospeso ai sensi del comma 8 è riattivato entro 180 giorni da quando l'amministrazione ha avuto notizia della sentenza definitiva.

10. Al codice disciplinare di cui al presente articolo, deve essere data la massima pubblicità mediante affissione in luogo accessibile a tutti i dipendenti. Tale forma di pubblicità è tassativa e non può essere sostituita con altre.

11. Il codice di cui al comma 10 deve essere pubblicato tassativamente entro quindici giorni dalla data di cui all'art. 2 comma 2 e si attua dal quindicesimo giorno successivo a quello dell'affissione.

ART. 26

Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

1. L'Amministrazione, laddove riscontri la necessità di espletare accertamenti su fatti addebitati al dipendente a titolo di infrazione disciplinare punibili con la sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione, può disporre, nel corso del procedimento disciplinare, l'allontanamento dal lavoro per un periodo di tempo non superiore a trenta giorni, con conservazione della retribuzione.

2. Quando il procedimento disciplinare si conclude con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo dell'allontanamento cautelativo deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione limitata agli effettivi giorni di sospensione irrogati.

3. Il periodo trascorso in allontanamento cautelativo, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.

ART. 27

Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

1. Il dipendente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o comunque dello stato restrittivo della libertà.

2. Il dipendente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale quando sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque tali da comportare, se accertati, l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento ai sensi dell'articolo 25 commi 6 e 7.

3. L'amministrazione, cessato lo stato di restrizione della libertà personale di cui al comma 1, può prolungare anche successivamente il periodo di sospensione del dipendente, fino alla sentenza definitiva, alle medesime condizioni di cui al comma 2.

4. Resta fermo l'obbligo di sospensione nei casi previsti dall' art. 15, commi 1, 2, 3 e 4, della legge n. 55/90, come sostituito dall'articolo 1, comma 1, della legge 18.1.92 n. 16.

5. Nei casi previsti dai commi precedenti si applica quanto previsto in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale dall'art. 25 commi 8 e 9.

6. Al dipendente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo sono corrisposti un' indennità pari al 50 per cento della retribuzione fissa mensile e gli assegni del nucleo familiare, con esclusione di ogni compenso accessorio, comunque denominato, anche se pensionabile.

7. In caso di sentenza definitiva di assoluzione o proscioglimento con formula piena, quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di assegno alimentare, verrà conguagliato con quanto dovuto al lavoratore se fosse rimasto in servizio.

8. Quando vi sia stata sospensione cautelare del servizio a causa di procedimento penale, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni. Decorso tale termine la sospensione cautelare è revocata di diritto e il dipendente riammesso in servizio. Il procedimento disciplinare rimane, comunque, sospeso sino all'esito del procedimento penale.

PARTE SECONDA

TITOLO I

Trattamento Economico

CAPO I

Struttura della retribuzione

ART. 28

Struttura della retribuzione

1. La struttura della retribuzione del personale delle amministrazioni di cui all'art. 1 si compone delle seguenti voci:

A - trattamento fondamentale:
1) stipendio tabellare;
2) retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita;
3) indennità integrativa speciale;
4) livello economico differenziato;

B - trattamento accessorio:
1) compensi per il lavoro straordinario di cui all'art. 31, comma 2, lettera a);
2) compensi per la produttività collettiva e per il miglioramento dei servizi di cui all'art. 31, comma 2, lettera e) e all'art. 33;
3) premi per la qualità delle prestazioni individuali di cui all'art. 31, comma 2 lettera d) e all'art. 34;
4) indennità speciali previste:
   - dall'art 31, comma 2, lettera b);
   - dall'art 31, comma 2, lettera c) e dagli artt. 35 e 36;
   - dall'art. 37;

2. Al personale, ove spettante, è corrisposto l'assegno per il nucleo familiare ai sensi della legge 13 maggio 1988 n. 153 e successive modificazioni.

ART. 29

Aumenti della retribuzione base

1. Gli stipendi tabellari, come stabiliti dall'articolo 43 del DPR 3 agosto 1990 n. 333, previo conglobamento dell'elemento distinto della retribuzione di cui alla legge n. 438/92, sono ulteriormente incrementati, a regime, delle seguenti misure mensili lorde:

Qualifica	I	L. 94.000
Qualifica	II	L. 98.000
Qualifica	III	L. 104.000
Qualifica	IV	L. 109.000
Qualifica	V	L. 115.000
Qualifica	VI	L. 125.000
Qualifica	VII	L. 132.000
Qualifica	VIII	L. 156.000

2. Gli aumenti di cui al comma 1 competono con decorrenza 1 dicembre 1995. Conseguentemente, dalla stessa data i nuovi stipendi tabellari annui sono rideterminati negli importi indicati nella tabella allegato A.

ALLEGATO *A*

STIPENDIO TABELLARE ANNUO A REGIME

(per 12 mensilità)

VIII LIVELLO	20.183.000
VII LIVELLO	15.455.000
VI LIVELLO	13.371.000
V LIVELLO	12.141.000
IV LIVELLO	10.729.000
III LIVELLO	9.669.000
II LIVELLO	8.457.000
I LIVELLO	7.449.000

3. Dal 1^ gennaio 1995 al 30 novembre 1995 competono i seguenti aumenti mensili:

Qualifica	I	L. 66.000
Qualifica	II	L. 69.000
Qualifica	III	L. 74.000
Qualifica	IV	L. 77.000
Qualifica	V	L. 82.000
Qualifica	VI	L. 87.000
Qualifica	VII	L. 92.000
Qualifica	VIII	L. 109.000

4. Gli aumenti di cui al comma 3 hanno effetto fino al conseguimento dell'aumento successivo, ed assorbono l'indennità di vacanza contrattuale.

ART. 30

Effetti nuovi stipendi

1. Le misure degli stipendi risultanti dall'applicazione del presente contratto hanno effetto sulla tredicesima mensilità, sul trattamento ordinario di quiescenza, normale e privilegiato, sull'indennità premio di fine servizio, sull'indennità di cui all'articolo 27, comma 6 del presente contratto, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.

2. I benefici economici -ivi compresa l'indennità di vacanza contrattuale- risultanti dall' applicazione dei precedenti articoli sono corrisposti integralmente alle scadenze e negli importi previsti dai medesimi articoli al personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza contrattuale. Agli effetti dell'indennità premio di fine servizio e di licenziamento si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio.

ART. 31

Disciplina per il finanziamento del trattamento accessorio

1. Al finanziamento della parte variabile della retribuzione si provvede mediante l'utilizzo del fondo calcolato con riferimento all'anno 1993 dalle amministrazioni in applicazione dell' art. 5 del DPR 3 agosto 1990, n. 333.

Tale fondo, a decorrere dal 31.12.95 e a valere sulla competenza 1996, senza alcun pregiudizio sugli aumenti retributivi del biennio successivo, è rivalutato del 6% ed è ulteriormente incrementato:

a) per le Regioni, di un ammontare corrispondente allo 0.2 % del monte salari riferito all'anno 1993, esclusa la quota relativa ai dirigenti e al netto dei contributi a carico dell' amministrazione, e di un ulteriore ammontare corrispondente all'1.5 % del monte salari riferito al 1993 relativo al solo personale inquadrato nelle qualifiche settima e ottava;

b) per le altre amministrazioni del comparto di un ammontare corrispondente allo 0,4 del monte salari annuo riferito al 1993, esclusa la quota relativa ai dirigenti e al netto dei contributi a carico dell' amministrazione .
Il fondo di cui sopra è ulteriormente incrementato delle risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione della produttività del personale.

2. Le risorse di cui al comma 1 sono destinate al finanziamento dei seguenti fondi:

<u>a) Fondo per il compenso del lavoro straordinario</u>:

Il fondo è costituito nel suo ammontare dalla somma calcolata con riferimento all'anno 1993 ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettera b) del DPR n. 333 del 1990, ridotta dall'1 gennaio 1995, per effetto del contenimento del lavoro straordinario, di una percentuale pari al 15 per cento.

Tale fondo è finalizzato a compensare le prestazioni di lavoro straordinario che si rendessero necessarie per fronteggiare particolari situazioni di lavoro.

Resta ferma la disciplina vigente per la quantificazione delle tariffe orarie del lavoro straordinario secondo l'art. 16 del D.P.R. 268/1987.

<u>b) Fondo per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno</u> :

Il fondo è costituito nel suo ammontare dalla somma calcolata con riferimento all'anno 1993 per il pagamento delle indennità di cui all'art. 6, comma 2, lettere c) e d) del DPR n. 333 del 1990.

Il fondo è finalizzato alla remunerazione di compiti che comportano oneri, rischi, o disagi particolarmente rilevanti, nonchè alla reperibilità collegata alla particolare natura dei servizi che richiedono interventi di urgenza. E' pertanto destinato alla corresponsione

delle indennità di turno, reperibilità, rischio, maneggio valori, orario ordinario notturno, festivo e festivo notturno. Dette indennità restano disciplinate: dagli artt 11, 13 e 34 del D.P.R. 268/1987, dall'art. 28 del D.P.R. 347/1983, dall'art. 49 del D.P.R. 333/1990 e dalle disposizioni in vigore per le Camere di Commercio.

c) Fondo per compensare particolari posizioni di lavoro e responsabilità:

Il fondo è costituito nel suo ammontare da una somma pari allo 0.2 % del monte salari calcolato con riferimento al 1993, esclusa la quota relativa ai dirigenti, oppure, per le Regioni, dall' 1.5 % del monte salari calcolato con riferimento al 1993 e relativo al solo personale inquadrato nelle qualifiche settima e ottava.

Tale fondo, costituito per l'anno 1996, è finalizzato a remunerare particolari posizioni di responsabilità e di lavoro ed a corrispondere le indennità di cui agli artt. 35 e 36

d) Fondo per la qualità della prestazione individuale:

Il fondo è costituito da una somma pari ai risparmi derivanti dal contenimento del lavoro straordinafino ad un massimo dello 0.5 % del monte salari annuo calcolato con riferimento al 1993, esclusa la quota relativa ai dirigenti; fermo restando tale limite massimo, per l'anno 1996, il fondo predetto è integrato da una somma pari allo 0.2 per cento dello stesso monte salari.

Tale fondo è finalizzato alla valorizzazione delle capacità dei dipendenti e del loro contributo alla efficienza delle amministrazioni, mediante la corresponsione dei premi di qualità della prestazione individuale di cui all'art. 34.

e) Fondo per la produttività collettiva e per il miglioramento dei servizi:

Il Fondo è costituito nel suo ammontare da quanto residua dalla somma complessiva di cui al comma 1 detratta la somma utilizzata per la costituzione dei fondi di cui alle lettere a), b), c) d) del presente comma.

Tale fondo è finalizzato alla erogazione di compensi legati alla produttività collettiva e al miglioramento dei servizi nei termini e con le modalità stabiliti dall'art. 33.

3. In relazione a particolari condizioni organizzative riferite alla specificità dei singoli ordinamenti, le Amministrazioni destinano eventuali economie di spesa realizzate nell'utilizzo dei fondi di cui alle lett. a), b), c) e d) del comma 2 ad incrementare le risorse del fondo di cui alla lett. e) del medesimo comma.

4. Nei Comuni con popolazione non superiore a diecimila abitanti e nelle altre amministrazioni con un numero di dipendenti non superiore a 50, le somme destinate, secondo la disciplina del presente articolo, ai fondi di cui al comma 2 lettere b), c), d) ed e), possono essere complessivamente utilizzate in modo unitario per le finalità e secondo la disciplina dell'art. 33.

5. Per le Camere di Commercio continuano ad applicarsi le disposizioni di cui ai commi 4, 5 e 6 dell'art. 3 del D.P.R. n. 268 del 1987 nonché dell'art. 49 , comma 4, del D.P.R. 3 agosto 1990, n. 333 in materia di progetti finalizzati, il cui finanziamento non confluisce nel fondo di cui alla lett. e) del precedente comma 2.

ART.32

Risorse aggiuntive ed economie di gestione

1. Le amministrazioni che si trovino nelle condizioni indicate nel successivo comma 2 possono incrementare per il 1996 , con oneri a proprio carico, i fondi di cui all'art. 31, comma 2, nel limite massimo di una somma pari allo 0.5 % del monte salari annuo riferito al 1993, esclusa la quota relativa ai dirigenti ed al netto dei contributi a carico dell'amministrazione. Tale somma può essere incrementata di un'ulteriore somma pari allo 0.2 % del medesimo monte salari, qualora siano accertati risparmi di gestione quantitativamente corrispondenti, secondo i criteri indicati al comma 3.

2. Possono avvalersi della facoltà di cui al comma 1 le Amministrazioni in condizioni di equilibrio economico della gestione di competenza risultante dal conto economico dell'esercizio precedente, purché non esistano debiti fuori bilancio riconoscibili ai sensi dell'art. 12 bis del D.L. 12 gennaio 1991 n. 6, convertito con modificazioni dalla L. 15 marzo 1991 n.80 e che abbiano realizzato le seguenti innovazioni:

a) attuazione dei principi di razionalizzazione di cui al titolo I del D. lgs. n. 29 del 1993;

b) ridefinizione delle strutture organizzative e delle funzioni dirigenziali;

c) rilevazione dei carichi di lavoro, se ad essa tenute, e rideterminazione delle piante organiche;

d) istituzione e attivazione dei servizi di controllo interno o dei nuclei di valutazione.

3. I risparmi di gestione consistono nei minori oneri relativi al personale derivanti dagli adempimenti riorganizzativi indicati al comma 2, ivi compresi quelli correlati alla progressiva riduzione delle funzioni di direzione e di staff e dei relativi posti di organico, che non incidano sulla estensione e sulla qualità dei servizi resi agli utenti.

4. I risparmi di gestione sono determinati a consuntivo sulla base della differenza tra la spesa per il personale al 31.8.1995 e quella al 31.8.93, entrambe rapportate ad anno e calcolate secondo i criteri di cui al comma 19 dell'art. 3 della legge n. 537/1993, tenendo conto di quanto stabilito al comma 6 del medesimo articolo.

5. Le amministrazioni devono attestare, attraverso i servizi di controllo interno o i nuclei di valutazione, che detti risparmi non abbiano prodotto effetti negativi sull'estensione e sulla qualità dei servizi resi agli utenti e non siano dovuti all' affidamento di attività all'esterno.

ART. 33

Fondo per la produttività collettiva e per il miglioramento dei servizi

1. Il fondo di cui all'art. 31, comma 2, lett. e), è destinato a promuovere il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale o progettuale delle strutture dell'Ente per la realizzazione di progetti - obiettivo, di piani di lavoro e di altre iniziative predisposte dai dirigenti e finalizzate al conseguimento di più elevati livelli di efficienza e di efficacia dei servizi istituzionali con particolare riferimento a quelli rivolti all'utenza anche attraverso l'ampliamento dei periodi di apertura degli uffici al pubblico e la conseguente articolazione e flessibilizzazione degli orari.

2. Una quota rilevante, non inferiore al quaranta per cento del fondo, deve essere utilizzata per progetti finalizzati che coinvolgano solo una percentuale limitata del personale.

3. In base ai criteri generali oggetto di contrattazione decentrata, la scelta dei dipendenti da adibire alle iniziative per la produttività collettiva sarà determinata dal dirigente sulla base della loro collocazione organizzativa e professionale e della funzionalità della loro partecipazione agli obiettivi assegnati ai singoli progetti. I criteri generali di valutazione della produttività e dei risultati saranno oggetto di contrattazione decentrata, tenendo conto dei caratteri e degli obiettivi delle iniziative, in modo da garantire la selettività della erogazione dei compensi ai dipendenti ed il loro effettivo carattere incentivante. La valutazione potrà basarsi sia su fattori collettivi attinenti alla qualità e al grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi programmati, sia su elementi attinenti alla qualità e alla intensità della partecipazione individuale.

4. I risultati raggiunti, per ciascuna amministrazione, in termini di maggiore produttività e di miglioramento del livello qualitativo e quantitativo dei servizi, mediante l'impiego del fondo di cui al presente articolo, sono oggetto di monitoraggio e valutazione da parte del competente servizio per il controllo interno o del nucleo di valutazione di cui all'art. 20 del D. lgs. n. 29 del 1993. L'attività di monitoraggio si conclude con un rapporto da trasmettere all' A.RA.N.

ART.34

Fondo per la qualità della prestazione individuale

1. Allo scopo di valorizzare la capacità dei dipendenti ed il loro contributo alla maggiore efficienza delle amministrazioni e alla qualità del servizio pubblico, dal 1^ dicembre 1995, ciascuna amministrazione corrisponde i premi di qualità della prestazione individuale utilizzando il fondo di cui all'art. 31, comma 2, lett. d).

2. Il premio è attribuito a una percentuale massima del 15 % del personale in servizio in ciascuna qualifica nei limiti del fondo indicato nel comma 1. L'importo di detti premi è determinato secondo i valori della tabella allegato B.

3. I dirigenti attribuiscono i premi entro il 30 giugno e 30 novembre di ciascun anno e provvedono all'erogazione dei premi nei mesi di luglio e dicembre, sulla base dei seguenti criteri, anche disgiunti:
a) precisione e qualità delle prestazioni svolte;

b) capacità di adattamento operativo al contesto di intervento, alle esigenze di flessibilità e alla gestione di cambiamenti organizzativi;
c) orientamento all'utenza e alla collaborazione all'interno del proprio ufficio e tra diversi uffici;
d) capacità organizzativa e di proporre soluzioni innovative e di contribuire alla realizzazione di miglioramenti organizzativi e gestionali;
Eventuali controversie sull'applicazione del presente istituto saranno oggetto di tentativo di conciliazione in sede sindacale il cui procedimento sarà definito entro il 30 giugno 1995.

4. Le decisioni adottate dai dirigenti devono essere rese pubbliche. A richiesta del singolo lavoratore o delle OO.SS. deve essere evidenziata la motivazione delle decisioni medesime.
I risultati generali dell'applicazione del presente articolo sono comunicati alle OO.SS. che possono chiedere un incontro al riguardo con le amministrazioni interessate.

5. I risultati raggiunti, per ciascuna amministrazione, in termini di maggiore produttività e di miglioramento del livello qualitativo e quantitativo dei servizi, mediante l'impiego del fondo di cui al presente articolo, sono oggetto di monitoraggio e valutazione da parte del competente servizio per il controllo interno o nucleo di valutazione istituito ai sensi dell'art. 20 del D. Lgs. n. 29 del 1993. L'attività di monitoraggio si conclude con un rapporto da trasmettere all'ARAN.

ALLEGATO *B*

PREMIO INDIVIDUALE	
VIII LIVELLO	700.000
VII LIVELLO	630.000
VI LIVELLO	570.000
V LIVELLO	530.000
IV LIVELLO	500.000
III LIVELLO	460.000
II LIVELLO	430.000
I LIVELLO	400.000

ART. 35

Indennità di area direttiva

1. Le Regioni, nei limiti del fondo di cui all'art. 31, comma 2, lettera c), dal 1996 attribuiscono al personale inquadrato nelle qualifiche VIII e VII - nel limite massimo del quaranta per cento dei dipendenti complessivamente in servizio nelle stesse qualifiche - una indennità accessoria, annua lorda, revocabile, di importo variabile determinata nel modo seguente:

Qualifica	Minimo	Massimo
VIII	L. 1.000.000	L. 2.000.000
VII	L. 700.000	L. 1.200.000

2. Ai fini della attribuzione dell'indennità di cui al comma 1, le amministrazioni individuano per il periodo annuale di riferimento, le posizioni organizzative e le funzioni professionali, specialistiche e di responsabilità alle quali collegare tale elemento di retribuzione accessoria tenendo conto dei seguenti criteri:

- livello di responsabilità;
- complessità delle competenze attribuite;
- specializzazione richiesta dai compiti affidati;
- responsabilità di procedimento ai sensi della legge n. 241/90.

3. L'indennità viene corrisposta ai titolari delle posizioni individuate ai sensi del comma 2 a conclusione di ogni esercizio finanziario.

4. L'indennità cessa di essere corrisposta qualora il dipendente non sia più adibito alle posizioni organizzative e alle funzioni specialistiche e di responsabilità individuate dal comma 2.

5. I criteri per l'attribuzione dell'indennità alle posizioni organizzative che saranno individuate dagli Enti ai sensi del comma 2 sono preventivamente comunicati alle Organizzazioni Sindacali e verificati in un apposito incontro.

ART. 36

Indennità per il personale che operi in particolari posizioni

1. Le Amministrazioni del comparto non ricomprese nell'art. 35, comma 1, il cui organico preveda figure dirigenziali, nei limiti del fondo di cui all'art. 31, comma 2, lettera c), a decorrere dal 1996, attribuiscono una indennità annua lorda negli importi minimi e massimi di cui all'art. 35, comma 1, al personale inquadrato nelle qualifiche VIII e VII, individuato come previsto al comma 2.

2. Ai fini dell'attribuzione dell'indennità di cui al comma 1, le amministrazioni individuano per il periodo annuale di riferimento, secondo i criteri di cui al comma 2 dell'art. 35 e le procedure di cui al comma 5 dello stesso articolo, le posizioni organizzative e le funzioni professionali, specialistiche e di responsabilità alle quali collegare tale elemento di retribuzione accessoria. Per il personale delle Camere di commercio, costituisce titolo preferenziale l' avvenuto superamento di prove selettive nazionali e il conseguente svolgimento di compiti propri della qualifica acquisita.

3. L'indennità cessa di essere corrisposta qualora il dipendente non sia più adibito alle posizioni organizzative e alle funzioni specialistiche e di responsabilità individuate dal comma 2.

4. Le amministrazioni del comparto prive di posizioni dirigenziali in organico, corrispondono, nei limiti del fondo di cui all'art. 31, comma 2, lettera c), al personale apicale della VIII e VII qualifica tenuto alla firma del bilancio, del conto consuntivo e dei relativi certificati una indennità annua lorda negli importi minimi e massimi di cui all'art. 35, comma 1.

5. Le amministrazioni di cui al comma 4, nei limiti del fondo medesimo, prevedono l'attribuzione della indennità anche ad altro personale delle stesse qualifiche, in posizione apicale, che abbia la direzione di una struttura organizzativa con responsabilità di procedimenti ai sensi della legge n. 241/1990 ovvero sia funzionario responsabile di imposta designato con provvedimento formale dei competenti organi.

6. Le amministrazioni di cui ai commi 1 e 4, nei limiti del fondo di riferimento, prevedono, altresì, la attribuzione di una specifica indennità dell'importo minimo

di L. 500.000 e massimo di L. 800.000 al personale della VI e V qualifica funzionale che sia responsabile del coordinamento di gruppi di lavoro, di squadre di operai, ovvero che, in relazione alla struttura e alla dimensione organizzativa dell'Ente, sia tenuto allo svolgimento di funzioni plurime.

7. Le indennità di cui al presente articolo sono revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle prestazioni cui sono correlate.

8. Le Amministrazioni di cui all'art. 31, comma 4, ai fini della corresponsione delle indennità previste dal presente articolo si avvalgono della facoltà di utilizzo complessivo dei fondi prevista dal medesimo comma.

ART.37

Indennità

1. Dal 1^ dicembre 1995 le seguenti indennità competono nelle misure sottoindicate:

a) al personale dell'area di vigilanza, ivi compresi i custodi delle carceri mandamentali, inquadrato nella V qualifica funzionale: Ł. 1.030.000 annue lorde a titolo di integrazione tabellare;

b) a tutto il personale dell'area di vigilanza, ivi compresi i custodi delle carceri mandamentali, in possesso dei requisiti e per l'esercizio delle funzioni di cui all'articolo 5 della legge 7 marzo 1986 n. 65: Ł. 1.570.000 annue lorde ripartite per 12 mesi; al restante personale dell'area di vigilanza non svolgente le funzioni di cui all' articolo 5 della citata legge n. 65 del 1986 DPR: L. 930.000 per 12 mesi;

c) al personale educativo degli asili nido: Ł. 900.000 annue lorde;

d) al personale insegnante delle scuole materne ed elementari, agli assistenti di cattedra (insegnanti tecnico - pratici), ai docenti delle scuole secondarie delle amministrazioni di cui all'art. 1 : Ł. 900.000 annue lorde;

e) al personale docente dei centri di formazione professionale delle amministrazioni di cui all'art. 1, che svolga attività di insegnamento , in aula o in laboratorio, ai sensi del 5^ comma dell' art. 48 DPR n. 268 del 1987: Ł. 900.000 annue lorde.

2. Al personale insegnante delle scuole materne compete altresì un'indennità di tempo potenziato, non utile ai fini previudenziali e pensionistici, collegata al maggior orario di attività didattica prestata rispetto al corrispondente personale statale, nella misura di L. 200.000 lorde mensili e per 10 mesi di anno scolastico.

3. Le indennità previste alle lettere c), d) ed e) del comma 1 e al comma 2 competono solo al personale che svolga esclusivamente e permanentemente attività educativa e di insegnamento

4. Sono confermate nell'importo di L. 1.500.000 l'indennità di direzione e di staff prevista per il personale dell'VIII qualifica funzionale dall'art. 45, comma 1, del DPR n. 333 del 1990 nonché le somme spettanti a titolo di retribuzione individuale di anzianità di cui all'art. 44 del D.P.R. 333/1990.

5. Restano altresì confermate negli attuali importi le sommme corrisposte a titolo di livello economico differenziato, di cui all'art. 35 dello stesso decreto, in atto percepite. Gli artt. 35 e 36 del DPR n. 333 del 1990, trovano applicazione sino alla revisione dell'ordinamento di cui all'art. 42.

6. Le indennità di cui al presente articolo dal 1 dicembre 1995 assorbono sino alla concorrenza tutte le indennità percepite allo stesso titolo.

ART. 38
Riassegnazione fondi salario accessorio

1. Nel periodo di vigenza contrattuale, qualora le somme stanziate per il finanziamento dei fondi di cui all'art. 31, non siano state impegnate nei rispettivi esercizi finanziari sono riassegnate nell'esercizio dell'anno successivo.

PARTE TERZA

TITOLO I

Norme finali e transitorie

CAPO I

ART. 39

(Termini di Preavviso)

1. In tutti i casi in cui il presente contratto prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, i relativi termini sono fissati come segue:

2 mesi per dipendenti con anzianità di servizio fino a 5 anni;

3 mesi per dipendenti con anzianità di servizio fino a 10 anni;

4 mesi per dipendenti con anzianità di servizio oltre 10 anni.

2. L'indennità sostitutiva del preavviso deve calcolarsi computando la retribuzione fissa e le stesse voci di trattamento accessorio riconosciute in caso di malattia superiore a 15 giorni secondo la tabella n.1 allegata al presente contratto.

ART. 40

Norma di collegamento alla legislazione regionale

1. I richiami alle disposizioni dei Decreti del Presidente della Repubblica di recepimento degli accordi nazionali per il personale degli enti locali sono riferiti anche alle corrispondenti disposizioni delle leggi regionali di approvazione dei medesimi accordi.

ART. 41

(Norme transitorie)

1. I procedimenti disciplinari in corso alla data di stipulazione del presente contratto vengono portati a termine secondo le procedure vigenti alla data del loro inizio.

2. Alle infrazioni disciplinari accertate ai sensi del comma 1, si applicano le sanzioni previste dall'art. 25, qualora più favorevoli, in luogo di quelle previste dall'art. 78 del Testo unico degli impiegati civili dello Stato appprovato con D.P.R. 10 gennaio 1957, n. 3

3. Alle infrazioni commesse nel periodo di cui all'art. 25, comma 11 si applicano le disposizioni del comma 1.

ART. 42

Revisione dell'ordinamento

1. E' istituita una Commissione composta da rappresentanti dell'A.RA.N. e da rappresentanti delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto nazionale di lavoro, con il compito di acquisire ed elaborare, tenendo anche conto di quanto indicato dalla piattaforme sindacali, tutti gli elementi di conoscenza sull'attuale sistema di organizzazione del lavoro nelle amministrazioni e di formulare proposte per la revisione dell'ordinamento, con particolare riguardo:

a) alle caratteristiche complessive dei sistemi di inquadramento professionale vigenti nel comparto, analizzati e confrontati con quelli vigenti in altri settori pubblici e privati, tenendo conto anche della esperienza acquisita e delle realtà presenti nei diversi paesi europei;

b) alla congruità dei profili professionali esistenti in relazione alle esigenze di flessibilità e fungibilità delle prestazioni, con particolare riferimento alle modalità del necessario riaccorpamento all'interno di ciascuna qualifica funzionale senza che ciò comporti variazioni di natura economica;

c) alla congruità di tali sistemi in relazione alle modifiche intervenute e che si prospettano nell'organizzazione del lavoro, nelle funzioni e nella struttura delle amministrazioni, con particolare attenzione alle criticità in alcune aree di inquadramento professionale.

2. Anche allo scopo di supportare i lavori della Commissione di cui al comma 1 con l'analisi di più specifiche esigenze dei singoli Enti, le Parti convengono di dar luogo ad una sperimentazione su alcuni di essi.
La sperimentazione avrà ad oggetto la verifica della coerenza dell'attuale ordinamento con le esigenze organizzative e gestionali degli enti medesimi approfondendo anche la possibilità di percorsi di carriera dei dipendenti. La sperimentazione su dette realtà avrà termine entro il 31 luglio 1995.
Eventuali intese raggiunte tra le parti stipulanti il presente contratto collettivo di lavoro saranno estese a tutti gli enti del comparto o a categorie omogenee degli stessi che ne abbiano le condizioni. La sperimentazione riguarderà un numero circoscritto di enti che presentino equilibrio di bilancio ed abbiano concretamente avviato la riorganizzazione ai sensi dell'art. 31 del d.lgs. n. 29 del 1993, scelti tenendo conto della loro dimensione, della loro collocazione territoriale, delle loro caratteristiche organizzative, della tipologia istituzionale e di eventuali altre caratterizzazioni utili a fornire un quadro rappresentativo dell'insieme del comparto.
L'individuazione degli enti suddetti sarà effettuata entro il 28 febbraio 1995 d'intesa fra le parti. A tal fine l'A.RA.N. acquisirà elementi di valutazione e indicazioni da parte della Conferenza dei Presidenti delle Regioni e delle Associazioni o Unioni degli altri enti del comparto.
Al termine della sperimentazione le parti valuteranno, tenendo conto delle proposte della Commissione, sentite le Associazioni degli enti del Comparto, la possibilità di concordare innovazioni di carattere generale sull'ordinamento professionale dei lavoratori.
Le parti si impegnano a concludere questa valutazione entro il 31 dicembre 1995, convenendo fin d'ora che gli eventuali accordi raggiunti avranno decorrenza entro il 30.9.97.

3. Per l'area di vigilanza le parti riconoscono la necessità di considerare approfonditamente gli elementi di criticità attinenti alla sua collocazione - retributiva, giuridica, funzionale e normativa - anche alla luce del confronto e della sperimentazione di cui ai commi precedenti, nonché del quadro normativo, riservandosi di valutare proposte specifiche per affrontare le stesse criticità e convenendo fin d'ora che gli eventuali accordi abbiano decorrenza entro il 30.9.97.

ART. 43

(Norma finale)

1. Per tutte le materie e gli istituti non disciplinati dal presente contratto, ai sensi dell'art. 72 del d.lgs. n. 29 del 1993, continuano ad applicarsi le vigenti norme di legge, nonchè degli accordi di lavoro del comparto già recepiti con decreti del Presidente della Repubblica o con leggi regionali ai sensi della legge 29 marzo 1983, n. 93. In caso di controversie trovano applicazione le disposizioni dell'art. 13.

2. Le parti concordano di confermare le modalità e le procedure vigenti in materia di contributi sindacali, riservandosi, entro tempi da definire, l'eventuale loro adeguamento contrattuale.

3. Entro il 31 marzo 1995 le parti si impegnano a disciplinare l'istituto della mobilità ai sensi dell'art. 36 comma 8 del d. lgs n. 29 del 1993, dopo aver verificato le interconnessioni con la mobilità interna e quella tra enti del comparto nonché tra amministrazioni pubbliche diverse di cui al DPR 16 settembre 1994 n. 716 e al decreto da emanare ai sensi dell'art. 3, comma 52 della legge 24 dicembre 1993 n. 537.

ART. 44

Norme per i dipendenti del Comune di Campione d'Italia

1. Gli istituti giuridici ed economici previsti per i dipendenti degli enti locali dal presente contratto si applicano anche ai dipendenti del Comune di Campione d'Italia.

2. Sono confermate le disposizioni previste dall'art. 62, comma 2, del DPR n. 268 del 1987, riguardanti la perequazione del trattamento economico di servizio dei dipendenti di detto comune e del suo segretario al franco svizzero.

ART. 45
Disposizioni particolari per gli
Enti di piccole dimensioni

1. Per gli enti locali nei quali, ai sensi delle vigenti disposizioni, non è prevista la qualifica dirigenziale, i poteri e le prerogative che il presente contratto attribuisce al dirigente si intendono riferiti, fatte salve eventuali diverse disposizioni degli Statuti o dei Regolamenti degli enti medesimi, al personale che, sulla base

dei singoli ordinamenti, è preposto a strutture organizzative di massima dimensione, purché ascritto a qualifiche funzionali che prevedano, come requisito di accesso, il titolo della laurea. L'esercizio di tali poteri e prerogative non costituisce svolgimento di mansioni superiori.

2. Qualora non sussistano le condizioni per applicare la disposizione del comma 1, i summenzionati poteri e prerogative si intendono riferiti al Segretario Comunale.

ART. 46

Personale addetto alle case da gioco

1. Sono confermate le disposizioni previste dall'art. 34 del DPR n. 347 del 1983 e dall'art. 63 del DPR n. 268 del 1987.

ART. 47

Disapplicazioni

1. A norma dell'art. 72, comma 1, del D. Lgs. n. 29 del 1993, dalla data di cui all'art. 2, comma 2, sono inapplicabili, nei confronti del personale del comparto, tutte le norme previgenti incompatibili con quelle del presente contratto in relazione ai soggetti ed alle materie dalle stesse contemplate e in particolare le seguenti disposizioni:

a) con riferimento all'articolo 2: art. 30 del DPR n. 333 del 1990;
b) con riferimento all'articolo 4: art. 31 del DPR n. 333 del 1990;
c) con riferimento all'articolo 5: artt. 25 e 27 del DPR n. 268 del 1987;
d) con riferimento all'articolo 6: art. 26 del DPR n. 268 del 1987;
e) con riferimento all'articolo 7: artt. 18 - 20 del DPR n. 13 del 1986; art. 29 del DPR n. 268 del 1987;
f) con riferimento all'articolo 9: art. 16 DPR 395 del 1988;
g) con riferimento all'articolo 10: art. 2 DPR n. 268 del 1987;
h) con riferimento all'articolo 12: art. 25 legge n. 93 del 1983;
i) con riferimento all'articolo 13: art. 28 del DPR n. 268 del 1987; art. 32 DPR n. 333/90; art. 21 del DPR n. 13 del 1986;
l) con riferimento all'articolo 14: art. 12 DPR n. 3 del 1957;

m) con riferimento all'art. 15: art. 1, comma 1, art. 2, comma 1, artt. 3, 4, 5 e 6 del DPCM 17 marzo 1989 n. 117; art. 4 DPR n. 13 del 1986; art. 8 DPR n. 347 del 1983; art. 14 DPR n. 268 del 1987;
n) con riferimento all'art. 16: art. 4, lettera A) comma 1 e lettera B), commi 6 e 7, del DPR 268 del 1987, art. 7, comma 6, L. n. 554 del 1988, art. 1 e 5 DPCM n. 127 del 1988, art. 3, comma 23, L. n. 537 del 1993 ;
o) con riferimento all'articolo 17: art.11, commi da 1 a 11, del DPR 268 del 1987;
p) con riferimento all' art. 18: art. 7 DPR n. 347/83; art. 4 DPR n. 395 del 1988;
q) con riferimento all'articolo 19: art. 15, comma 7, DPR n. 268 del 1987; art. 17 DPR n. 347 del 1983; art. 9 DPR n. 810 del 1980; art. 3, commi dal 37 al 41, della L. n. 537 del 1993 e art. 22, commi 22,23,24,26 della L. n. 724/94;
r) con riferimento all'art. 20: art. 15 DPR n. 268 del 1987; art. 11 del DPR n. 13 del 1986;
s) con riferimento agli articoli 21 e 22: artt. 17, 18 e 19 DPR n. 347 del 1983; art. 56 e 61 DPR n. 268 del 1987; art. 37, 68, commi da 1 a 7, 70 e 71 del DPR n. 3 del 1957; artt. dal 30 al 34 del DPR n. 686 del 1957; art. 3, commi dal 37 al 41 della L. n. 537/93 e art. 22, commi 22,23,24,26 della L. n. 724/94;
t) con riferimento all'articolo 23: artt. 12, 13, 14, 15, 16, 17 del DPR n. 3 del 1957;
u) con riferimento agli articoli dal 24 al 27: art. 51, commi 9 e 10, L. 142/90; art. 16 DPR n. 333 del 1990;
v) con riferimento agli artt. dal 28 al 38: art. 34, comma 1, lettere a) e b), del DPR n. 268 del 1987; artt. 5 (con effetto dal 1.1.96), 6 (con effetto dal 1.1.96), 43, 44, 45, 46, 47, del DPR n. 333 del 1990.

2. Con riferimento alle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali, dalla data di cui al comma 1 sono altresì inapplicabili gli artt. 3 e 4 del DPR n. 333 del 1990.

3. Fatti salvi gli effetti già prodotti dall'art. 72 del d.lgs. n. 29 del 1993, dalla data di cui al comma 1 sono inapplicabili le norme emanate dalle singole amministrazioni del comparto, nell'esercizio di potestà legislativa o regolamentare, che stabiliscano trattamenti normativi o economici speciali per categorie di personale dipendente dalla amministrazioni stesse o che siano comunque incompatibili con le disposizioni del presente contratto.

4. Le amministrazioni curano adeguate forme di pubblicità per informare il personale dell'intervenuta disapplicazione ed inviano, per conoscenza, all'A.RA.N. l'elenco delle norme non più applicabili in quanto incompatibili con il presente contratto.

ART. 48

Verifica delle disponibilità finanziarie complessive

1. In caso di accertamento da parte del Ministero del Tesoro di maggiori oneri del contratto rispetto a quelli previsti, le parti firmatarie possono richiedere il controllo e la certificazione di tali oneri ai sensi dell'art. 52, comma 3, del D. Lgs. n. 29 del 1993, al nucleo di valutazione della spesa relativa al pubblico impiego, istituito presso il Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro dall'art. 10 della legge 30 dicembre 1991, n.412.

2. Qualora vengano certificati maggiori oneri contrattuali rispetto a quelli previsti, le parti si incontrano allo scopo di di concordare la proroga dell'efficacia temporale del contratto, ovvero la sospensione dell'esecuzione, totale o parziale, dello stesso.

TABELLA N. 1
INDIVIDUAZIONE DELLE VOCI DI RETRIBUZIONE ACCESSORIA UTILI AI FINI DEI DIVERSI ISTITUTI CONTRATTUALI

PREMESSA

1. Gli istituti normativi presi in esame sono: tempo parziale, tempo determinato, ferie, permessi retributivi, assenze per malattia, maternità, sospensione cautelare in caso di procedimento disciplinare, sospensione cautelare in caso di procedimento penale.

2. Le voci retributive considerate sono: indennità previste negli articoli 30, comma 2, lettere b) e c), 34, 35, 36, assegno per il nucleo familiare.

3. Gli istituti previsti dagli artt. 33 e 34 non sono stati considerati perché corrisposti in base a criteri non legati alla presenza in servizio.

	VOCI RETRIBUTIVE						
ISTITUTI CCNL	ART. 31 2 CO, LETT. B	ART. 31 2 CO, LETT. B	ART. 31 2 CO, LETT. B	ART. 31 2 CO, LETT. B	ART. 31 2 CO, LETT. C ARTT. 35 E 36	ART. 37	ASSEGNO PER IL NUCLEO FAMILIARE
	INDENNITA' TURNO	REPERIBILITA'	MANEGGIO VALORI	ORARIO ORD. ETC.			
tempo parziale verticale	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
tempo parziale orizzontale	SI*	NO	SI*	SI*	SI	SI	SI
tempo determinato	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
ferie	NO	NO	NO	NO	SI	SI	SI
permessi ex congedi straord.	NO*	NO	NO*	NO*	SI	SI	SI
assenze malattia sup. 15 gg.	NO	NO	NO	NO	SI	SI	SI
astens. obblig. facolt. 30 gg.	NO	NO	NO	NO	SI	SI	SI
astensione facoltativa	NO	NO	NO	NO	SI	SI	SI
sospens. caut. proc. disc.	NO	NO	NO	NO	SI	SI	SI
sospens. caut. proc. pen.	NO	NO	NO	NO	NO	NO	SI

* PRO - QUOTA

DICHIARAZIONE CONGIUNTA n.1

L'A.RA.N. e le OO.SS. firmatarie del presente contratto intendono sottolineare che il comune essenziale obiettivo delle norme che disciplinano i rapporti, ai vari livelli, tra Amministrazioni e rappresentanti dei lavoratori e dei sindacati è di trovare, nell'ambito di una libera contrattazione, un comune orientamento per la soluzione dei problemi che riguardano, in generale, la tutela delle condizioni di lavoro.
Allo stesso modo le parti si danno atto che esse hanno inteso superare ogni forma di cogestione nell'adozione di misure necessarie al buon funzionamento dell'amministrazione.
Le parti riconoscono dunque che nella formulazione delle disposizioni di cui al titolo II esse hanno inteso far salve, nella loro integralità, da un lato le competenze e la responsabilità dei dirigenti così come definite dal D. lgs. n. 29 del 1993 e relativi correttivi, e dall'altro le autonome funzioni e capacità di azione delle OO.SS. dei lavoratori.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA n.2

Le parti riconoscono l'importanza peculiare della tutela della salute dei dipendenti e della sicurezza sul posto di lavoro e, conseguentemente, rinnovano la propria attenzione ed impegno per una evoluzione costruttiva della materia al fine di garantire ai lavoratori lo svolgimento delle proprie attività nelle migliori condizioni possibili, nel pieno rispetto della persona e della sua integrità fisica.
A tal fine le parti, per dare concretezza ai principi della tutela della salute e dell'integrità fisica dei dipendenti, in ottemperanza al disposto dell'art. 9 della L. n. 300 del 1970, conformemente a quanto previsto dalla normativa nazionale vigente in materia ed in particolare dal D. lgs. n. 626 del 19 settembre 1994, si impegnano a definire gli aspetti contrattuali relativi alla figura del rappresentante per la sicurezza.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA n. 3

Le parti si impegnano ad iniziare, a partire dal mese di giugno 1995, i lavori preparatori per giungere alla regolamentazione della costituzione di fondi di previdenza complementari.

Le parti considerano la modifica del D. Lgs. n. 124 del 1993 condizione preliminare per rendere attuabile un sistema di previdenza complementare adeguata alle esigenze dei lavoratori degli Enti.
In tale orientamento dovranno essere costruite le modalità di costituzione e di funzionamento del fondo e le clausole che ne permettano la verifica.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA n.4

Per la revisione dell'ordinamento del personale delle Camere di Commercio, la Commissione di cui all'art. 41 terrà conto dell'accordo 7 ottobre 1993, punto b, sottoscritto dall'UNIONCAMERE e dalle Organizzazioni Sindacali CGIL, CISL, UIL, SNALCC, che ha già individuato gli elementi di criticità del proprio ordinamento professionale.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA n.5

Per le Camere di Commercio il comma 1 dell'art. 30 deve essere commisurato al monte salari calcolato sulla base dei trattamenti economici determinati per il 1993 ai sensi dell'ottavo comma dell'art. 3 del D.L. 547/94 convertito in legge n. 644 del 22 novembre 1994.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA n.6

Le Parti si impegnano a rivedere entro il 30.4.1995 la normativa vigente in relazione ai seguenti istituti e problematiche concernenti il personale del comparto:

- mensa;
- attività sociali culturali e ricreative;
- formazione professionale;
- personale educativo;
- personale docente degli enti locali presso gli istituti statali;
- segretari economi.

Analogamente si procederà per le problematiche relative alle I.P.A.B.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 7

In tema di composizione delle delegazioni trattanti in sede decentrata le parti riconoscono l'opportunità di una fase transitoria nella quale restano invariate le regole sulla rappresentatività fino alla definizione del quadro normativo, anche in relazione alla distribuzione dei distacchi, aspettative e permessi tra le varie sigle sindacali.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA n.8

Le parti, allo scopo di rendere applicativi i contenuti del decreto legislativo 626/94 in materia di prevenzione e di sicurezza negli ambienti di lavoro, si incontreranno allo scopo di dare attuazione alle disposizioni che verranno concordate sulla materia nell'intesa di livello intercompartimentale.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA n.9

Poichè per effetto dell'applicazione del decreto legislativo 509/94 il Consiglio di Amministrazione dell'Opera nazionale di assistenza degli organi dei sanitari (ONAOSI) ha deliberato la trasformazione dell'Opera in Fondazione ai sensi dell'articolo 1 commi 2 e 3 del citato decreto con conseguente trasformazione della natura del rapporto di lavoro del personale e della disciplina contrattuale ad esso applicabile, le parti riconoscono la applicabilità del presente contratto collettivo di lavoro al personale dipendente dell'ONAOSI fino alla definizione della nuova disciplina e alla conseguente individuazione del nuovo e diverso contratto collettivo da applicare a tale personale.

DICHIARAZIONE A VERBALE n.10

Le OO.SS. Confederali CGIL - CISL - UIL ritengono l'indennità di vacanza contrattuale attribuita per l'anno 1994 aumento contrattuale conglobato a tutti gli effetti e come tale incidente anche sulla 13.ma mensilità 1994.

DICHIARAZIONE A VERBALE n.11

Le OO.SS. Confederali CGIL - CISL - UIL ritengono necessario che in via contrattuale vengano definite le agibilità sindacali per le R.S.U. e per le normali attività degli organi statutari già previsti dall'art. 12 del D.P.R. 333/90 e dall'art. 30 della legge 300/70.

DICHIARAZIONE A VERBALE n.12

La CISAL sottolinea la necessità di addivenire, ai sensi del D.Lgs. n. 29 del 1993, art. 35, nella prossima tornata contrattuale, alla perequazione economica del personale con riguardo all'esercizio delle funzioni analoghe, riscontrate nell'ambito dei vari comparti del pubblico impiego.
Tale richiesta scaturisce dall'esigenza di non penalizzare il personale coinvolto nel processo di mobilità esterna.

DICHIARAZIONE A VERBALE n.13

La Confedir dichiara di sottoscrivere il presente accordo unicamente al fine di non essere esclusa dalle successive fasi di negoziazione in conseguenza delle norme, nell'accordo stesso contenute, che limitano la partecipazione a dette fasi solo alle organizzazioni sottoscrittrici. La Confedir dichiara comunque di ritenere questo tipo di limitazione assolutamente illegittimo.
La Confedir, altresì, si dichiara non impegnata dalla firma del presente accordo in caso di mancanza delle seguenti condizioni:
1. attuazione da parte dell'ARAN e del Governo degli impegni assunti con la sottoscrizione del potocollo d'intesa sulle rappresentanze sindacali del 14 giugno 1994 circa il personale dell'autonoma separata area di contrattazione collettiva dirigenziale e la garanzia di specifiche rappresentanze per le professionalità più elevate delle qualifiche funzionali;
2. l'effettiva garanzia che, per quanto concerne il livello decentrato di contrattazione, l'autonoma determinazione dei dirigenti nella trattativa sia salvaguardata come principio in base al quale devono essere ispirate tutte le integrazioni o modifiche future dell'articolato di cui trattasi e, soprattutto, come inderogabile riferimento dell'ARAN nelle procedure di raffreddamento dei conflitti.
La Confedir considera quindi di tutta evidenza che la contrattazione decentrata non comporta l'obbligo di arrivare ad un accordo, nel senso che, in mancanza dell'accordo, anche su tali punti resta ferma la competenza decisionale e la relativa responsabilità dei dirigenti nonché l'autonomia organizzativa degli enti. Tale competenza non è neppure limitata temporalmente, in questa fattispecie, dalla previsione del termine di quindici giorni contemplata, per l'esame congiunto, dall'art. 10 del D. lgs. n. 29 del 1993 e dall'art. 8 del presente contratto.

DICHIARAZIONE A VERBALE

La CISAL, CONFSAL e la Federazione Nazionale CISAL-CONFSAL ribadiscono

- la necessità di addivenire, ai sensi del D.L. 29/93 art. 35, nella prossima tornata contrattuale, alla perequazione economica del personale con riguardo all'esercizio delle funzioni analoghe, riscontrate nell'ambito dei vari comparti del pubblico impiego.
  Tale richiesta scaturisce dall'esigenza di non penalizzare il personale coinvolto nel processo di mobilità esterna;

- l'estensione dell'indennità di £. 200.000, di cui al comma 2 dell'articolo 36, anche al personale educativo degli asili-nido;

- che per quanto riguarda la formazione professionale va eliminato il richiamo al comma 5 del DPR 268/87, demandando le modalità di attribuzione della prevista indennità alla contrattazione decentrata.

FEDERAZIONE NAZIONALE ENTI LOCALI:

"CISNAL Enti Locali, CISAS-FISAEL, CUSAL (CONFILL, CASIL, CONFISAL), FILDI-CILDI, USPPI-CUSPEL-FASIL-FADEL, CONSAL-FED.N.A.D.E.L., QUADRIL, CONFAIL-UNSIAU, CONFEDERSAL"

1. La Federazione Nazionale Enti Locali in merito alla rappresentanza sindacale nelle sedi aziendali ritiene che ci si debba attenere alla Legge 300/70.

2. Per quanto concerne i presunti miglioramenti economici la Federazione Nazionale Enti Locali ritiene che quanto proposto non compensa neanche l'inflazione subita nel periodo di vacanza contrattuale per cui in definitiva i dipendenti degli Enti Locali con questo contratto vedranno una diminuzione del loro potere d'acquisto.

3. Non si è realizzata ancora una volta la perequazione dei contratti del pubblico impiego. Tale fatto determinerà una maggiore distanza economica tra i vari comparti penalizzando soprattutto quello degli Enti Locali ormai da tempo fanalino di coda e renderà difficilmente realizzabile la mobilità.

**FEDERAZIONE NAZIONALE ENTI LOCALI:
"CISNAL ENTI LOCALI, CISAS - FISAEL, CUSAL (CONFILL, CASIL, CONFISAL), FILDI - CILDI, USPPI - CUSPEL - FASIL - FADEL, CONSAL - FED.N.A.D.E.L., QUADRIL, CONFAIL - UNSIAU, CONFEDERSAL"**

Questa Federazione Nazionale ritiene opportunno inserire nelle norme transitorie, del rpesente contratto quando è stato già previsto dall'art. 26 - 2° bis comma - del Decreto Legislativo n. 29/19993 in modo tale che tutti i dipendenti pubblici siano equiparati a quelli del personale del servizio sanitario nazionale.

CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI NAZIONALI LAVORATORI

SEGRETERIA

Indennità c. 5

Ritenendo di fatto abrogate le norme previste dagli artt. 35 e 30 del DPR 333/90 con il conseguente riallineamento retributivo delle posizioni economiche acquisite, i fondi all'uopo stanziati confluiranno nelle risorse di cui alla disciplina per il finanziamento del trattamento accessorio comma 2).

Si ritiene necessario rivedere l'attuale modalità di calcolo del valore orario del lavoro straordinario attualmente difforme da quanto previsto dalla legislazione in materia di lavoro subordinato.

Indennità c. 2

Rivalutazione secondo gli indici programmati dell'indennità di tempo potenziato.

Revisione dell'ordinamento p. 2)

In rapporto all'art. 5 della L. 65/86 correlato alla voce indennità p.d.) si deve prevedere il contestuale armamento della P.M.

CONFSAL - FENAL

DICHARAZIONE A VERBALE

La FENAL CONFSAL ritiene che l'art. 6 in sede di firma definitiva dell'accordo, debba essere riformulato nel senso di rendere paritario le presenze delle RSU e delle RAS nelle commissioni abilitate a trattare.

La FENAL CONFSAL contesta la vacanza contrattuale 91 - 93 e chiede almeno un correspettivo pari all'inflazione relativa agli anni citati.

Roma, 9/01/94

6 - Libreria - Suppl ord alla G U n 211

SINDACATO NAZIONALE AUTONOMO
LAVORATORI CAMERE DI COMMERCIO

"Insieme nel sistema per acquisire giustizia, contribuire al rilancio dell'economia, recuperare dignità nei posti di lavoro. Con lo Snalcc per affermare il lavoratore camerale quale protagonista del sistema".

Il Segretario nazionale

Roma, 15/3/1995
Prot.

DICHIARAZIONE A VERBALE DI SETTORE

iscontrato che anche questa tornata contrattuale, con lo strumento delle orme di settore inserite nel contesto del contratto di comparto, non ha otuto affrontare e risolvere le tematiche legate alla specificità del ettore delle Camere di Commercio, se non marginalmente e nella fase erminale della stessa, le parti convengono che si debba individuare un ercorso contrattuale diverso e specifico per l'area delle Camere di ommercio.

A riguardo si osserva che le Camere di Commercio, specie dopo la riforma pprovata nel dicembre 1993, sono chiamate a svolgere compiti relativi al ettore dei servizi alle imprese in un quadro di fortissima e avanzatissima spesso sperimentale) innovazione tecnologica e procedurale; l'obbligo di ervenire a questi obbiettivi entro un triennio presuppone una veloce voluzione e conseguente adattamento ed aggiornamento del personale, tipica el terziario avanzato; è inevitabile pertanto rendere compatibile il rattamento giuridico ed economico dei dipendenti delle Camere di Commercio on quello degli Enti realmente affini per finalità e modalità di lavoro. >>

SINDACATO NAZIONALE AUTONOMO
LAVORATORI CAMERE DI COMMERCIO

"Insieme nel sistema per acquisire giustizia, contribuire al rilancio dell'economia, recuperare dignità nei posti di lavoro. Con lo Snalcc per affermare il lavoratore camerale quale protagonista del sistema".

Il Segretario nazionale

Roma, 15/3/1995
Prot.

DICHIARAZIONE A VERBALE

<< Lo SNALCC sollecita ad iniziare, a partire dal mese di aprile 1995, i
avori preparatori per giungere alla regolamentazione della costituzione dei
ondi integrativi dell'assistenza sanitaria di cui all'art. 10 del decreto
egislativo 7 dicembre 1993, n. 517. Per le Camere di Commercio i nuclei
riginari degli enti di gestione di detti fondi vengono individuati nelle
sistenti "Casse Mutue di Assistenza e Previdenza per il personale delle
amere di Commercio ed U.P.I.C.A.". Le Amministrazioni continueranno a
tanziare, per il periodo di valenza del presente contratto collettivo
azionale di lavoro e fino alla definizione della regolamentazione di cui al
recedente capoverso e per le finalità previste dallo stesso, contributi a
avore del personale nella misura prevista dalla circolare del Ministero
ell'Industria n. 3316 del 5 agosto 1993. >>

SINDACATO NAZIONALE AUTONOMO LAVORATORI CAMERE DI COMMERCIO

DICHIARAZIONE A VERBALE

Con il prossimo biennio contrattuale si chiede un impegno di rivedere:

- il trattamento di missione;
- il trattamento per lavoro straordinario;
- forme di valutazione dell'anzianità di servizio.

UNIONE FEDERATIVA SINDACALE E
PROFESSIONALE DELLA POLIZIA LOCALE .
S.NA.V.U. - S.I.L.PO.L. - S.U.L.P.M. - A.N.V.U.
U.S.P.P.L.I.

DICHIARAZIONE A VERBALE

L' U.S.P.P.L.I., in tutte le sue componenti, preso atto che il presente Contratto di Lavoro non tiene conto della necessità di chiarire che i dettati della Legge Quadro 65/86non sono mutati e persistono, pertanto, nella loro efficacia;

CONSIDERATO

che il presente C.C.N.L. nulla ha eccepito in materia di plus-funzioni, lasciando pertanto aperto, lo spiraglio che consentirebbe a talune Amministrazioni di adibire l'Agente di P.M. o di P.L. a mansioni diverse da quelle previste dal D.P.R. 347/83 e seguenti, escludendo qualsiasi impiego in ibride figure quali i vigili-messi, vigili-autisti di scuola bus, vigili-cuochi etc;

ATTESO

che nessuna Organizzazione Sindacale presente alla contrattazione, esclusa l' U.S.P.P.L.I., ha cercato di arginare detta forma di malcostume instauratasi da qualche tempo in talune Amministrazioni,

AVVERTE

che sarà sua cura procedere giudizialmente contro tutti gli inserimenti "ibridi", comunque denominati, che portano esclusivamente danno alla specifica professionalità degli appartenenti alla Polizia Municipale e Locale e si riserva di chiedere un incontro chiarificatore affichè siano emanate precise disposizioni in materia, con interpretazioni autentiche della stessa norma nazionale, fonte giuridica dell'impiego tecnico-operativo e funzionale degli appartenenti alla specifica Categoria.

UNIONE FEDERATIVA SINDACALE E
PROFESSIONALE DELLA POLIZIA LOCALE
S.NA.V.U. - S.I.L.PO.L. - S.U.L.P.M. - A.N.V.U.
U.S.P.P.L.I.

DICHIARAZIONE A VERBALE

L'U.S.P.P.L.I. rilevato che il presente Contratto di lavoro non tiene minimamente conto della dignità dei lavoratori appartenenti alla Polizia Municipale e Locale e della loro professionalità, non prevedendo alcun criterio di progressione di carriera e rinviando alla seconda fase del contratto stesso la revisione dell'ordinamento professionale, nell'ambito del quale si dovrà procedere ad una consona collocazione livellare del personale suddetto;
Preso atto del mancato recepimento della proposta avanzata dalla U.S.P.P.L.I. nella propria piattaforma contrattuale relativa alla costituzione di una specifica area di contrattazione, nel cui ambito era previsto un propedeutico assetto normativo ed economico, rapportato alle peculiari funzioni e qualifiche attribuite agli appartenenti alla Polizia Locale dalla Legge 7/3/86 n. 65 e dalla intera normativa vigente in materia;

DICHIARA

che firmerà il presente Contratto con ogni più ampia riserva, in attesa del conseguimento di altre forme contrattuali di natura pubblicistica, che consentono lo scorporo della Polizia Locale dagli ambiti contrattuali degli Enti Locali, le cui funzioni non hanno alcun elemento di comparazione con quelle proprie e tipiche esercitate dagli appartenenti alla Polizia Municipale e Locale.

UNIONE FEDERATIVA SINDACALE E PROFESSIONALE DELLA POLIZIA LOCALE

S.NA.V.U. - S.I.L.PO.L. - S.U.L.P.M. - A.N.V.U.

U.S.P.P.L.I.

DICHIARAZIONE A VERBALE

L'U.S.P.P.L.I. rappresenta che, in sede di revisione dell'ordinamento del Personale della "Area di Vigilanza", la Commissione, di cui all'art. 42 del presente contratto, dovrà tener conto della Legge Quadro sull'ordinamento dei Corpi e Servizi di Polizia Municipale, n. 65/86, che di fatto attribuisce a detto Personale funzioni atipiche rispetto a quelle esercitate dal restante Personale del comparto, nonché del titolo di studio richiesto per l'accesso, che è identico a quello richiesto per le carriere ex concetto.

UNIONE FEDERATIVA SINDACALE E PROFESSIONALE DELLA POLIZIA LOCALE

S.NA.V.U. - S.I.L.PO.L. - S.U.L.P.M. - A.N.V.U.

U.S.P.P.L.I.

DICHIARAZIONE A VERBALE

La U.S.P.P.L.I., in relazione all'art. 6 del presente contratto di lavoro, rileva che non risulta abrogato l'art. 19 della Legge 300/70, per cui appare illegittima la formazione della delegazione riservata alle R.S.U. ed alle rappresentanze sindacali così come formulate.
La U.S.P.P.L.I., pertanto,

SI RISERVA

di far valere in sede giudiziaria tale illegittima composizione dopo il recepimento dell'accordo dai Decreti attuativi.

UNIONE FEDERATIVA SINDACALE E PROFESSIONALE DELLA POLIZIA LOCALE

S.NA.V.U. - S.U.L.PO.L. - S.U.L.P.M. - A.N.V.U.

U.S.P.P.L.I.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Con riferimento all'art. 31, punto b, comma 2, la U.S.P.P.L.I. precisa che il compenso dell'indennità di turno compete, con le stesse modalità di cui all'art. 13, DPR 268/87, comunque, al Personale operante nelle strutture che erogano il servizio per un arco temporale superiore alle 11 ore.

UNIONE FEDERATIVA SINDACALE E
PROFESSIONALE DELLA POLIZIA LOCALE
S.NA.V.U. - S.I.L.PO.L. - S.U.L.P.M. - A.N.V.U.

U.S.P.P.L.L

DICHIARAZIONE A VERBALE

La U.S.P.P.L.L. in ordine all'art. 31, punto b, comma 2, del presente contratto, ritiene che l'indennità di rischio di cui all'art. 34 del DPR 268/87 debba estendersi, con le stesse modalità contenute nella norma di che trattasi, al Personale dell'Area di Vigilanza, in virtù del riconoscimento di Categoria usurante di cui all'apposito provvedimento allegato alla Legge Finanziaria 1995.

UNIONE FEDERATIVA SINDACALE E
PROFESSIONALE DELLA POLIZIA LOCALE
S.NA.V.U. - S.I.L.PO.L. - S.U.L.P.M. - A.N.V.U.

U.S.P.P.L.L

DICHIARAZIONE A VERBALE

L'U.S.P.P.L.L, in tutte le sue componenti, preso atto, che il presente Contratto di Lavoro non tiene minimamente conto della necessità di inserimento della collocazione nel livello apicale del Comandante o Responsabile del Servizio e sub apicale del Vice Comandante, non prevedendo, ancora una volta, che dette figure, aventi alte responsabilità, sia di natura amministrativa che giuridico-funzionali, abbiano la dovuta collocazione contrattuale anche sulla base dei dettati della Legge 65/86 e delle varie sentenze emesse da molteplici Tribunali Amministrativi Regionali e dell'autorevole Consiglio di Stato,

DICHIARA

che pur firmando, con riserva, il contratto di cui la presente è allegato, compirà tutti gli atti legali indispensabili affinchè vi siano ulteriori pronunciamenti della Magistratura Amministrativa a sanatoria di quanto volutamente non trattato per i problemi di cui sopra, che riguardano oltre l'80% dei Quadri preposti alla effettiva conduzione dei Corpi e Servizi di Polizia Municipale e Locale.

UNIONE FEDERATIVA SINDACALE E
PROFESSIONALE DELLA POLIZIA LOCALE
S.NA.V.U. - S.I.L.PO.L. - S.U.L.P.M. - A.N.V.U.

U.S.P.P.L.L.

DICHIARAZIONE A VERBALE

L'U.S.P.P.L.L, in tutte le sue componenti, considerato che numerose Amministrazioni pubbliche ricorrentemente disattendono l'obbligo di inviare i modelli "D" e "D4" relativi alla effettiva consistenza delle OO.SS., ledendo il principio della rappresentatività in special modo, di quelle rappresentative di categorie aventi particolari specificità all'interno dello stesso Comparto, ritengono indispensabile che sia ribadito nel presente contratto l'obbligatorietà, da parte delle Amministrazioni, dell'invio al Dipartimento della Funzione Pubblica dei suddetti modelli rigidamente entro i termini di Legge, con l'avvertenza che in ogni caso di inadempienza si provvederà a detta incombenza attraverso la nomina di un Commissario ad acta nominato dai competenti Organi entro i successivi 90 giorni, ovvero, in mancanza di nomina nei tempi suddetti, attraverso dichiarazione sostitutiva, verificabile dalla Parte Pubblica, prodotta dalla stessa O.S. interessata.

UNIONE FEDERATIVA SINDACALE E
PROFESSIONALE DELLA POLIZIA LOCALE
S.NA.V.U. - S.I.L.PO.L. - S.U.L.P.M. - A.N.V.U.

U.S.P.P.L.L.

DICHIARAZIONE A VERBALE

L'U.S.P.P.L.L., in tutte le sue componenti, constatata la situazione creatasi in relazione alla chiusura delle Carceri Mandamentali, voluta dalla "Legge Martelli", la quale pone a rischio lo stesso posto di lavoro di circa 700 dipendenti regolarmente vincitori di pubblico concorso;

RICHIAMA

l'attenzione delle parti sulla necessità di concordare e garantire, comunque, il posto di lavoro agli ex Custodi Carceri Mandamentali facendo transitare gli stessi all'interno dei Corpi/Servizi di Polizia Municipale o Provinciale all'atto della chiusura della struttura carceraria con i criteri della mobilità per esubero e con garanzia del posto di lavoro.

UNIONE FEDERATIVA SINDACALE E
PROFESSIONALE DELLA POLIZIA LOCALE
S.NA.V.U. - S.I.L.PO.L. - S.U.L.P.M. - A.N.V.U.

U.S.P.P.L.L

DICHIARAZIONE A VERBALE

L'U.S.P.P.L.L, in ordine all'art. 36 comma 4) del presente contratto ritiene che l'indennità di cui all'art. 31, comma 2), lettera "c" debba corrispondersi anche ai Comandanti collocati alla VIII e VII qualifica funzionale, attese le molteplicità di funzioni, la responsabilità di direzione, nonchè la multidipendenza organica e funzionale da organi diversi dall'Amministrazione di appartenenza (Autorità Giudiziaria e di Pubblica Sicurezza).
Ritiene, infine, che l'indennità di cui al comma 6 dello stesso art. 36 debba corrispondersi anche a quegli operatori appartenenti alla Polizia Municipale collocati nella VI e V qualifica funzionale che abbiano l'effettiva direzione del Corpo o Servizio stesso.

RAPPRESENTANZE SINDACALI DI BASE
FEDERAZIONE DEL PUBBLICO IMPIEGO, SERVIZI, INDUSTRIA E SETTORE PRIVATO ADERENTE ALLA CONFEDERAZIONE UNITARIA DI BASE (CUB)

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le RDB/CUB, ritengono necessario e corretto dal punto di vista procedurale e politico, rinviare l'adeguamento contrattuale delle modalità e procedure in materia di contributi sindacali, dopo l'intervento legislativo del Parlamento, su questa materia, peraltro già in corso di discussione.

Roma, 15/03/1995

RAPPRESENTANZE SINDACALI DI BASE
FEDERAZIONE DEL PUBBLICO IMPIEGO, SERVIZI, INDUSTRIA E SETTORE PRIVATO ADERENTE ALLA CONFEDERAZIONE UNITARIA DI BASE (CUB)

DICHIARAZIONE A VERBALE

Alla luce delle modifiche, relative alla bozza di contratto del comparto Enti Locali, illustrate in occasione della convocazione odierna, la RDB/CUB si riserva l'eventuale sottoscrizione del contratto collettivo nazionale, in occasione della stipula definitiva - così come previsto dall'art. 51 del d.lgs. 29/93 - dopo aver proceduto alla consultazione dei dipendenti interessati e dei propri organismi nazionali di categoria.

Roma, 15/03/1995

RAPPRESENTANZE SINDACALI DI BASE
FEDERAZIONE DEL PUBBLICO IMPIEGO. SERVIZI. INDUSTRIA E SETTORE PRIVATO
ADERENTE ALLA CONFEDERAZIONE UNITARIA DI BASE (C.U.B.)

DICHIARAZIONE A VERBALE

La Confederazione RdB-CUB sottoscrive il contratto di categoria del comparto Enti Locali pur non condividendone i contenuti sia economici che normativi.

Tale sottoscrizione avviene al solo fine di mantenere inalterata la possibilità di azione sindacale nei luoghi di lavoro, in presenza di una normativa liberticida in materia di democrazia nei luoghi di lavoro che stà per essere varata dal Parlamento a totale sostegno del monopolio della rappresentanza dei sindacati "storici".

La sottoscrizione del contratto del comparto Enti Locali da parte della RdB-CUB è stata votata dalle assemblee dei lavoratori che, pur respingendo pressochè all'unanimità i contenuti del contratto, hanno pero ritenuto necessario autorizzare la RdB-CUB a firmarlo al fine di garantirsi uno strumento di lotta e di continuità nell'intervento sindacale.

Roma 19.4.95

MINISTRO PER LA FUNZIONE PUBBLICA

DECRETO 31 marzo 1994.

Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni.

IL MINISTRO PER LA FUNZIONE PUBBLICA

Visto l'art. 2 della legge 23 ottobre 1992, n. 421, contenente «Delega al Governo per la razionalizzazione e la revisione delle discipline ..... in materia di pubblico impiego .....»;

Visto l'art. 58-*bis* del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, aggiunto dall'art. 26 del decreto legislativo 23 dicembre 1993, n. 546;

Visto che, ai sensi del predetto art. 58-*bis* del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica, deve sentire le confederazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale prima di definire il codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni;

Sentite le confederazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale;

Ritenuta la necessità di procedere alla definizione del predetto codice di comportamento;

Decreta:

Art. 1.

Disposizioni di carattere generale

1. I principi e i contenuti del presente codice costituiscono specificazioni esemplificative degli obblighi di diligenza, lealtà, imparzialità che qualificano il corretto adempimento della prestazione lavorativa. I dipendenti pubblici — escluso il personale militare, quello della polizia di Stato ed il Corpo di polizia penitenziaria, nonché i componenti delle magistrature e dell'Avvocatura dello Stato — si impegnano ad osservarlo all'atto dell'assunzione in servizio.

2. Restano ferme le disposizioni riguardanti la responsabilità penale, civile ed amministrativa dei pubblici dipendenti.

3. Il Presidente del Consiglio dei Ministri impartisce all'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni, direttive volte ad assicurare il recepimento del presente codice nei contratti collettivi di lavoro e a coordinare i principi con la materia della responsabilità disciplinare.

4. Gli uffici delle singole amministrazioni, che hanno competenza in materia di affari generali e personale, vigilano sulla corretta applicazione del codice e prestano consulenza ai dipendenti sui casi concreti.

5. Il dirigente dell'ufficio è responsabile dell'osservanza delle norme del codice.

Art. 2.

Principi

1. Il comportamento del dipendente è tale da stabilire un rapporto di fiducia e collaborazione tra i cittadini e l'amministrazione.

2. Il pubblico dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire esclusivamente la Nazione con disciplina ed onore e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'amministrazione.

3. Nell'espletamento dei propri compiti, il dipendente antepone il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui; ispira le proprie decisioni ed i propri comportamenti alla cura dell'interesse pubblico che gli è affidato.

4. Nel rispetto dell'orario di lavoro, il dipendente dedica la giusta quantità di tempo e di energie allo svolgimento dei propri compiti, si impegna a svolgerli nel modo più semplice ed efficiente nell'interesse dei cittadini e assume le responsabilità connesse ai propri compiti.

5. Il dipendente usa e custodisce con cura i beni di cui dispone per ragioni di ufficio. Egli non utilizza a fini privati le informazioni di cui dispone per ragioni di ufficio.

6. Il dipendente mantiene una posizione di indipendenza, al fine di evitare di prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni, anche solo apparenti, di conflitto di interessi.

7. Nei rapporti con il cittadino, il dipendente dimostra la massima disponibilità e non ne ostacola l'esercizio dei diritti. Favorisce l'accesso dei cittadini alle informazioni a cui essi abbiano titolo, e, nei limiti in cui ciò non sia vietato, fornisce tutte le notizie e informazioni necessarie per valutare le decisioni dell'amministrazione e i comportamenti dei dipendenti.

8. Nella vita sociale, il dipendente si impegna a evitare situazioni e comportamenti che possano nuocere agli interessi o all'immagine della pubblica amministrazione.

Art. 3.

Regali e altre utilità

1. Il dipendente non chiede, per sé o per altri, né accetta, neanche in occasione di festività, regali o altre utilità, salvo che si tratti di regali d'uso di modico valore, da soggetti che abbiano tratto o possano trarre benefici da decisioni o attività inerenti all'ufficio.

2. Il dipendente non offre regali o altre utilità a un sovraordinato o a suoi parenti o conviventi; non chiede, né accetta, per sé o per altri, regali o altre utilità da un subordinato o da suoi parenti o conviventi, salvo che si tratti di regali d'uso di modico valore.

Art. 4.

Partecipazione ad associazioni e altre organizzazioni

1. Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, l'adesione del dipendente ad associazioni e organizzazioni, i cui interessi siano anche indirettamente coinvolti dallo svolgimento delle funzioni dell'amministrazione, deve essere comunicata al dirigente dell'ufficio e all'organo di vertice dell'amministrazione.

2. La disposizione di cui al comma 1 trova applicazione ancorché le associazioni e le organizzazioni non abbiano carattere riservato, ne si propongano l'ottenimento per i propri soci di posizioni di rilievo nelle pubbliche amministrazioni.

3. La disposizione di cui al comma 1 non si applica ai partiti politici e ai sindacati.

4. Il dipendente non costringe altri dipendenti ad aderire ad associazioni di cui egli faccia parte, né li induce a farlo promettendo vantaggi di carriera.

Art. 5.

Obblighi di dichiarazione

1. Il dipendente informa per iscritto il dirigente dell'ufficio degli interessi, finanziari o non finanziari, che egli o suoi parenti o conviventi abbiano nelle attività o nelle decisioni inerenti all'ufficio.

2. Il dipendente informa per iscritto il dirigente dell'ufficio degli interessi finanziari che soggetti, con i quali abbia o abbia avuto rapporti di collaborazione in qualunque modo retribuita, abbiano in attività o decisioni inerenti all'ufficio.

3. Il dirigente comunica all'amministrazione le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge, nonché le successive modifiche. Su motivata richiesta del dirigente competente in materia di affari generali e personale, egli fornisce ulteriori informazioni sulla propria situazione patrimoniale e tributaria.

4. Il dirigente, prima di assumere le sue funzioni, dichiara se abbia parenti o conviventi che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che egli dovrà dirigere o che siano coinvolte nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio.

Art. 6.

Obblighi di astensione

1. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, interessi finanziari o non finanziari propri o di parenti o conviventi. L'obbligo vale anche nel caso in cui, pur non essendovi un effettivo conflitto di interessi, la partecipazione del dipendente all'adozione della decisione o all'attività possa ingenerare sfiducia nell'indipendenza e imparzialità dell'amministrazione.

2. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, interessi finanziari d soggetti con i quali abbia rapporti di collaborazione ir qualunque modo retribuita. Nei due anni successivi alla cessazione di un precedente rapporto di lavoro o d collaborazione, il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, interessi finanziari dei soggetti sopra indicati. Per il dipendente che abbia avuto cariche direttive in imprese o enti pubblici c privati, l'obbligo di astensione ha la durata di cinque anni. L'obbligo vale anche nel caso in cui, pur non essendovi ur effettivo conflitto di interessi, la partecipazione de dipendente all'adozione della decisione o all'attività possa ingenerare sfiducia nella indipendenza e imparzialità dell'amministrazione.

3. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni e ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente, interessi finanziari d individui od organizzazioni che, negli ultimi cinque anni abbiano contribuito con denaro o altre utilità alle sue spese elettorali.

4. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni e ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente, interessi finanziari, d individui od organizzazioni presso cui egli aspira ad ottenere un impiego o con cui egli aspira ad avere incarichi di collaborazione.

5. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente, interessi finanziari o non finanziari:

a) di individui di cui egli sia commensale abituale

b) di individui od organizzazioni con cui egli stesso o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito;

c) di individui od organizzazioni di cui egli sia tutore, curatore, procuratore o agente;

d) di enti, associazioni anche non riconosciute comitati, società o stabilimenti di cui egli sia amministratore o gerente.

6. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il dirigente dell'ufficio; quando l'astensione riguarda quest'ultimo, decide il dirigente competente in materia di affari generali e personale.

7. Nel caso in cui, presso l'ufficio in cui presta servizio siano avviati procedimenti che coinvolgano gli interessi di individui o organizzazioni rispetto ai quali sia prevista l'astensione, il dipendente informa per iscritto il dirigente dell'ufficio.

Art. 7.

Attività collaterali

1. Il dipendente non svolge alcuna attività che contrasti con il corretto adempimento dei compiti d'ufficio.

2. Il dipendente non sollecita ai propri superiori il conferimento di incarichi remunerati.

3. Il dirigente non accetta incarichi di collaborazione con individui od organizzazioni che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico in decisioni o attività inerenti all'ufficio.

4. Il dipendente non accetta da soggetti diversi dall'amministrazione retribuzioni o altre utilità per prestazioni alle quali è tenuto per lo svolgimento dei propri compiti d'ufficio.

5. Il dipendente non frequenta abitualmente persone o rappresentanti di imprese o altre organizzazioni che abbiano in corso, presso l'ufficio dove egli presta servizio, procedimenti contenziosi o volti ad ottenere la concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi o ausili finanziari o l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere, ovvero autorizzazioni, licenze, abilitazioni, nulla osta, permessi o altri atti di consenso comunque denominati. La disposizione non vale se i soggetti in questione siano parenti o conviventi del dipendente.

Art. 8.

Imparzialità

1. Il dipendente, nell'adempimento della prestazione lavorativa, assicura la parità di trattamento tra i cittadini che vengono in contatto con l'amministrazione da cui dipende. A tal fine, egli non rifiuta né accorda ad alcuno prestazioni che siano normalmente accordate o rifiutate ad altri.

2. Il dipendente respinge le pressioni illegittime, ancorché provenienti dai suoi superiori, indicando le corrette modalità di partecipazione all'attività amministrativa.

3. Il dipendente che possa influire sullo svolgimento di una gara di appalto o di un procedimento contenzioso o di un esame o concorso pubblico, non accetta né tiene conto di raccomandazioni o segnalazioni, comunque denominate, in qualunque forma, a favore o a danno di partecipanti o interessati. Il dipendente che riceva una simile segnalazione per iscritto consegna il relativo documento al dirigente dell'ufficio e all'ufficio procedente. Il dipendente che riceva una simile segnalazione oralmente la respinge, facendo presente all'interlocutore che quanto richiesto non è conforme al corretto comportamento di un pubblico dipendente, e ne informa per iscritto l'ufficio procedente.

4. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività relative allo stato giuridico o al trattamento economico di suoi parenti o conviventi che siano dipendenti della stessa amministrazione.

5. Il dipendente che aspiri ad una promozione, ad un trasferimento o ad un altro provvedimento, non si adopera per influenzare coloro che devono o possono adottare la relativa decisione o influire sulla sua adozione, né chiede o accetta che altri lo facciano.

6. Il dipendente che debba o possa adottare o influire sull'adozione di decisioni in ordine a promozioni, trasferimenti o altri provvedimenti relativi ad altri dipendenti, non accetta, né tiene conto di raccomandazioni o segnalazioni comunque denominate, in qualunque forma, a loro favore o a loro danno. Il dirigente che riceva una simile segnalazione per iscritto consegna il relativo documento al dirigente dell'ufficio. Il dipendente che riceva una simile segnalazione oralmente la respinge, facendo presente all'interlocutore che quanto richiesto non è conforme al corretto comportamento di un dipendente pubblico, e ne informa per iscritto l'ufficio procedente.

Art. 9.

Comportamento nella vita sociale

1. Il dipendente non sfrutta la posizione che ricopre nell'amministrazione per ottenere utilità che non gli spettino. Nei rapporti privati, in particolare con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, non menziona né fa altrimenti intendere, di propria iniziativa, tale posizione, qualora ciò possa nuocere all'immagine dell'amministrazione.

Art. 10.

Comportamento in servizio

1. Il dirigente, salvo giustificato motivo, non ritarda né delega ad altri dipendenti il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza.

2. Durante l'orario di lavoro, il dipendente non può assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del dirigente dell'ufficio.

3. Durante l'orario di lavoro, non sono consentiti rinfreschi o cerimonie che non siano autorizzate dal dirigente dell'ufficio.

4. Il dipendente non utilizza a fini privati carta intestata o altro materiale di cancelleria, né elaboratori, fotocopiatrici o altre attrezzature di cui dispone per ragioni di ufficio.

5. Salvo casi eccezionali, dei quali informa il dirigente dell'ufficio, il dipendente non utilizza le linee telefoniche dell'ufficio per effettuare telefonate personali. Durante l'orario d'ufficio, il dipendente limita la ricezione di telefonate personali sulle linee telefoniche dell'ufficio al minimo indispensabile.

6. Il dipendente che dispone di mezzi di trasporto dell'amministrazione se ne serve per lo svolgimento dei suoi compiti d'ufficio e non vi trasporta abitualmente persone estranee all'amministrazione.

7. Il dipendente non accetta per uso personale, né detiene o gode a titolo personale, utilità che siano offerte a causa dell'acquisto di beni o servizi per ragioni di ufficio.

Art. 11.

Rapporti con il pubblico

1. Il dipendente in diretto rapporto con il pubblico presta adeguata attenzione alle richieste di ciascuno e fornisce le spiegazioni che gli siano richieste in ordine al comportamento proprio e di altri dipendenti dell'ufficio. Nella trattazione delle pratiche egli rispetta l'ordine cronologico delle richieste e non rifiuta prestazioni a cui sia tenuto, motivando genericamente il rifiuto con la quantità di lavoro da svolgere o la mancanza di tempo a disposizione.

2. Salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali e dei cittadini, il dipendente si astiene da dichiarazioni pubbliche che vadano a detrimento dell'immagine dell'amministrazione. Il dipendente tiene sempre informato il dirigente dell'ufficio dei propri rapporti con gli organi di stampa. Nel caso in cui organi di stampa riportino notizie inesatte sull'amministrazione o sulla sua attività, o valutazioni che vadano a detrimento della sua immagine, la circostanza va fatta presente al dirigente dell'ufficio, che valuterà l'opportunità di fare precisazioni con un comunicato ufficiale.

3. Il dipendente non prende impegni né fa promesse in ordine a decisioni o azioni proprie o altrui inerenti all'ufficio, se ciò possa generare o confermare sfiducia nell'amministrazione o nella sua indipendenza ed imparzialità.

4. Nella redazione dei testi scritti e in tutte le altre comunicazioni con i cittadini, il dipendente adotta un linguaggio chiaro e comprensibile.

Art. 12.

Contratti

1. Nella stipulazione di contratti per conto dell'amministrazione, il dipendente non ricorre a mediazione o ad altra opera di terzi, né corrisponde o promette ad alcuno utilità a titolo di intermediazione, né per facilitare o aver facilitato la conclusione o l'esecuzione del contratto.

2. Il dipendente non conclude, per conto dell'amministrazione, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato nel biennio precedente. Nel caso in cui l'amministrazione concluda contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione, con imprese con le quali egli abbia concluso contratti a titolo privato nel biennio precedente, si astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attività relative all'esecuzione del contratto. Se il suo ufficio è coinvolto in queste attività, dell'astensione informa per iscritto il dirigente dell'ufficio.

3. Il dipendente che stipula contratti a titolo privato con imprese con cui abbia concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento ed assicurazione, per conto dell'amministrazione, ne informa per iscritto il dirigente dell'ufficio.

4. Se nelle situazioni di cui ai commi 2 e 3 si trova il dirigente, questi informa per iscritto il dirigente competente in materia di affari generali e personale.

Art. 13.

Obblighi connessi alla valutazione dei risultati

1. Il dirigente fornisce all'ufficio interno di controllo tutte le informazioni necessarie ad una piena valutazione dei risultati conseguiti dall'ufficio al quale è preposto, in relazione agli standard di qualità e di quantità dei servizi fissati dall'amministrazionein apposite carte dei diritti dell'utente. L'informazione è resa con particolare riguardo alle finalità di parità di trattamento tra le diverse categorie di utenti, piena informazione sulle modalità dei servizi e sui livelli di qualità, agevole accesso agli uffici, specie per gli utenti disabili, semplificazione e celerità delle procedure, osservanza dei termini prescritti per la conclusione delle procedure, sollecita risposta ai reclami, istanze e segnalazioni.

Art. 14.

Aggiornamento del codice

1. Ogni quattro anni, la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica provvede, anche sulla scorta dei suggerimenti che provengano dalle singole amministrazioni, dalle organizzazioni sindacali nonché da associazioni di utenti o consumatori, a modificare e a integrare le disposizioni contenute nel presente decreto. Di tali modifiche e integrazioni si tiene conto, ai sensi degli articoli 50 e 58-*bis* del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni, nelle direttive per la stipulazione dei contratti collettivi di lavoro.

Il presente decreto sarà comunicato alla Corte dei conti per la registrazione e pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica italiana.

Roma, 31 marzo 1994

Il Ministro: CASSESE

Registrato alla Corte dei conti il 22 aprile 1994
Registro n. 1 Presidenza, foglio n. 150

PROVVEDIMENTO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 19 aprile 1995.

Autorizzazione del Governo alla sottoscrizione - ai sensi dell'art. 51, comma 1, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, del testo del contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto del personale degli «Enti pubblici non economici», di cui all'art. 4 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 30 dicembre 1993, n. 593, concordato il 28 marzo 1995 tra l'ARAN e le confederazioni sindacali CGIL, CISL, UIL, CONFSAL, CISAL, CISNAL, CONFEDIR, CIDA, RdB/CUB e USPPI e le organizzazioni sindacali FP-CGIL, CISL-Enti pubblici, UIL/DEP, CISAL/FIALP e RdB/Enti pubblici.

IL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

Visto il decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni ed integrazioni, recante «Razionalizzazione dell'organizzazione delle amministrazioni pubbliche e revisione della disciplina in materia di pubblico impiego a norma dell'art. 2 della legge 23 ottobre 1992, n. 421»;

Visto il decreto del Presidente della Repubblica 25 gennaio 1994, n. 144 e successive modificazioni ed integrazioni, recante «Norme per l'organizzazione ed il funzionamento dell'agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni»;

Viste le direttive del 5 settembre 1994 e del 1° febbraio 1995 impartite dal Presidente del Consiglio dei Ministri all'agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN), previa intesa con le amministrazioni regionali espressa dalla Conferenza dei presidenti delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano, per il personale dipendente dalle Regioni e dagli enti regionali, e dopo avere acquisito il parere dell'Associazione nazionale dei comuni d'Italia (ANCI) e dell'Unione delle Province d'Italia (UPI);

Vista la legge 23 dicembre 1994, n. 725 (legge finanziaria per il 1995), ed in particolare l'art. 2, comma 13, con il quale è stata determinata in lire 2.520 miliardi, in lire 4.200 miliardi ed in lire 4.200 miliardi, rispettivamente per gli anni 1995, 1996 e 1997, la spesa relativa ai rinnovi contrattuali del personale dei comparti degli «Enti pubblici non economici», delle «regioni e delle autonomie locali», del «Servizio sanitario nazionale» e delle «Istituzioni e degli enti di ricerca e sperimentazione», ed è stato previsto che le «competenti amministrazioni pubbliche provvedono nell'ambito delle disponibilità dei rispettivi bilanci»;

Vista la lettera del Ministero del Tesoro n. 133650 del 5 aprile 1995, con la quale sono stati puntualizzati alcuni aspetti riguardanti le disponibilità finanziarie per il comparto «Enti pubblici non economici»;

Visto il decreto del Ministro per la funzione pubblica del 1° dicembre 1994 (S.O. n. 167 alla *Gazzetta Ufficiale* n. 298 del 22 dicembre 1994) con il quale si è provveduto alla «Individuazione delle confederazioni sindacali e delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale, che partecipano alla trattativa per la stipulazione del contratto collettivo nazionale del comparto del personale degli Enti pubblici non economici, di cui all'art. 4 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 30 dicembre 1993, n. 593»;

Vista la lettera prot. n. 1183 del 30 marzo 1995 — pervenuta in data 5 aprile 1995 alla Presidenza del Consiglio dei Ministri/Dipartimento della funzione pubblica —, con la quale l'ARAN, in attuazione degli artt. 51, comma 1, e 52, comma 3, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni ed integrazioni, ha trasmesso, ai fini dell'«autorizzazione alla sottoscrizione», il testo del contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto del personale degli «Enti pubblici non economici», concordato il 28 marzo 1995 tra l'ARAN e le confederazioni sindacali CGIL, CISL, UIL, CONFSAL, CISAL, CISNAL, CONFEDIR, CIDA, RdB/CUB e USPPI e le organizzazioni sindacali FP-CGIL, CISL-Enti pubblici, UIL/DEP, CISAL/FIALP e RdB/Enti pubblici;

Visto il «Testo concordato» in precedenza indicato, il quale è stato inviato unitamente ad una relazione tecnico-finanziaria, corredata, ai sensi dei citati articoli 51, comma 1, e 52, comma 3, del decreto legislativo n. 29/1993, da appositi «Prospetti» contenenti «l'individuazione del personale interessato, dei costi unitari e degli oneri riflessi del trattamento economico previsto, nonché la quantificazione complessiva della spesa diretta ed indiretta, ivi compresa quella rimessa alla contrattazione decentrata» e «l'indicazione della copertura complessiva per l'intero periodo di validità contrattuale»;

Visto in particolare, l'art. 2, comma 1, del predetto testo concordato, il quale prevede che «il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 1994-31 dicembre 1997 per la parte normativa ed è valido dal 1° gennaio 1994 fino al 31 dicembre 1995 per la parte economica»;

Visto l'art. 51, comma 1, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 — come modificato dal decreto legislativo 10 novembre 1993, n. 470 e dal decreto legislativo 23 dicembre 1993, n. 546 —, il quale prevede che, ai fini della autorizzazione alla sottoscrizione, «il Governo, nei quindici giorni successivi, si pronuncia in senso positivo o negativo, tenendo conto fra l'altro degli effetti applicativi dei contratti collettivi anche decentrati relativi al precedente periodo contrattuale e della conformità alle direttive impartite dal Presidente del Consiglio dei Ministri»;

Considerato che nella citata direttiva del 5 settembre 1994 è stato precisato che «per il 1994 non possono essere riconosciuti ulteriori benefici economici, oltre l'indennità di vacanza contrattuale attribuita, per nove mensilità, a decorrere dal 1° aprile 1994, con il provvedimento del Presidente del Consiglio dei Ministri del 28 aprile 1994 (pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 143 del 21 giugno 1994) e prorogato fino al 31 dicembre 1994 con il decreto-legge 27 luglio 1994, n. 469» e che nella citata direttiva del 1° febbraio 1995 è stata definita, nell'ambito degli indicati stanziamenti di cui alla legge n. 725/1992 «la distribuzione delle risorse tra i singoli contratti collettivi riguardanti i diversi comparti di contrattazione collettiva del pubblico impiego e le autonome separate aree di contrattazione per il personale con qualifica dirigenziale e per la dirigenza medica e veterinaria», indicando, in particolare, in lire 134,40 miliardi ed in lire 224,02 miliardi gli specifici importi destinati, rispettivamente per gli anni 1995 e 1996, al rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto del personale degli Enti pubblici non economici, escluso il personale con qualifica dirigenziale; importi che con la citata lettera del Ministero del tesoro del 5 aprile 1995 sono stati puntualizzati in lire 123, 26 miliardi per il 1995 ed in lire 204,6 miliardi per il 1996 fermo restando i complessivi importi definiti con la indicata direttiva del 1° febbraio 1995 per l'intero settore degli Enti pubblici non economici (complessivo anche degli importi definiti per l'autonoma separata area dirigenziale) indicati in complessive lire 141,98 miliardi per il 1995 e lire 237,21 miliardi per il 1996;

Considerato che il predetto Testo concordato non risulta in contrasto con le citate direttive del 5 settembre 1994 e del 1° febbraio 1995, impartite, a seguito di intesa intervenuta con il Ministro del tesoro, dal Presidente del Consiglio dei Ministri all'ARAN, previa intesa espressa alla conferenza dei presidenti delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano e dopo avere acquisito il parere dell'ANCI e dell'UPI;

Considerato che la spesa complessiva diretta ed indiretta del rinnovo contrattuale in questione è contenuta entro i limiti delle disponibilità finanziarie determinate dalla legge n. 725/1994 e dalla direttiva del 1° febbraio 1995 come ulteriormente puntualizzato nella citata lettera del Ministero del tesoro del 5 aprile 1995, razionalizzando in tal modo il costo del lavoro nel settore pubblico, nel rispetto delle indicazioni contenute nei documenti di politica economica definiti dal Governo ed approvati dal Parlamento;

Considerato che il predetto Testo concordato è coerente con i principi e gli obiettivi di razionalizzazione dell'organizzazione delle amministrazioni pubbliche e di revisione della disciplina del rapporto di lavoro dei pubblici dipendenti contenuti nel decreto legislativo n. 29/1993;

Tenuto conto che il Testo concordato in questione realizza, come indicato nelle citate direttive, un nuovo sistema nell'erogazione del trattamento economico accessorio, finalizzato, attraverso la destinazione di buona parte delle complessive disponibilità finanziarie, a valorizzare e premiare la professionalità ed il maggiore impegno dei dipendenti pubblici allo scopo di migliorare la qualità del lavoro e dei servizi, collegando tali trattamenti ad obiettivi di produttività da erogare, da parte dei dirigenti, sulla base di criteri selettivi ben individuati e dopo aver verificato la realizzazione dei risultati;

Tenuto conto che, come indicato nelle predette direttive, il citato Testo concordato, nel rendere più flessibile l'organizzazione del lavoro nell'ambito dell'autonomia organizzativa delle Amministrazioni pubbliche, contribuisce, con una maggiore responsabilizzazione dei dirigenti, ad accrescere l'efficacia e l'efficienza delle amministrazioni pubbliche, realizzando l'obiettivo di migliorare le relazioni con l'utenza con la contestuale diminuzione dei costi complessivi dei servizi pubblici;

Vista l'autorizzazione espressa dal Consiglio dei Ministri nella riunione del 19 aprile 1995;

Visto il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 26 gennaio 1995, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 22 del 27 gennaio 1995, con il quale il Ministro per la funzione pubblica, consigliere Franco Frattini, è stato delegato a provvedere alla «attuazione ..... del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni ed integrazioni .....» e ad «esercitare ..... ogni altra funzione attribuita dalle vigenti disposizioni al Presidente del Consiglio dei Ministri, relative a tutte le materie che riguardano .... 1) Funzione pubblica»;

A nome del Governo;

Autorizza

ai sensi dell'art. 51, comma 1, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni ed integrazioni, l'agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) alla sottoscrizione dell' allegato testo del contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto del personale dipendente dagli Enti pubblici non economici, di cui all'art. 4 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 30 dicembre 1993, n. 593, concordato il 28 marzo 1995 tra l'ARAN e le confederazioni sindacali CGIL, CISL, UIL, CONFSAL,-CISAL, CISNAL, CONFEDIR, CIDA, RdB/CUB e USPPI e le organizzazioni sindacali FP-CGIL, CISL-Enti pubblici, UIL/DEP, CISAL/FIALP e RdB/ Enti pubblici.

Ai sensi dell'art. 51, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni e integrazioni, la presente autorizzazione sarà trasmessa alla Corte dei conti.

Roma, 19 aprile 1995

p. *Il Presidente del Consiglio dei Ministri*
Il Ministro per la funzione pubblica:
FRATTINI

Registrato alla Corte dei conti il 4 luglio 1995
Registro n. 95, Atti di Governo, foglio n. 33

95A4575

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
DEL COMPARTO DEL PERSONALE DEGLI ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI

AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA
NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE
AMMINISTRAZIONI

A seguito della registrazione da parte della Corte dei Conti del D.P.C.M. del con il quale l'A.RA.N. è stata autorizzata, ai sensi dell'art.51 del D.lgs.n.29/1993, a sottoscrivere il testo del CCNL relativo al comparto del personale degli enti pubblici non economici concordato in data 28 marzo 1995, il giorno 6 luglio 1995, alle ore 14,30, ha avuto luogo, presso la sede dell' Agenzia, l'incontro tra i componenti del Comitato direttivo dell'A.RA.N.

e le seguenti Confederazioni e Organizzazioni sindacali di categoria

CGIL .... CGIL/ Funzione Pubblica...................................

CISL .... CISL/ Federpubblici

UIL .... UIL DEP

CISAL .... CISAL/FIALP

CONFSAL .... RdB/ Enti Pubblici..

CISNAL

RdB/ CUB ....

CIDA

CONFEDIR ....

USPPI

per la stipula formale e conclusiva del CCNL.

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato testo del CCNL relativo al personale degli Enti pubblici non economici, che diviene pertanto pienamente efficace ed operativo a tutti gli effetti a partire dalle ore 24,00 del giorno 6 luglio 1995.

Del predetto CCNL fa parte integrante l'Accordo relativo alle Norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali in caso di sciopero, nel testo contestualmente concordato in data 28 marzo 1995.

Le parti concordano altresì di allegare al testo del CCNL l'unito stralcio del "Codice di comportamento dei dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni" definito, ai sensi dell'art. 58 bis del D.lgs. n.29/1993, con Decreto del Ministro della Funzione Pubblica in data 31 marzo 1994 e pubblicato sulla G.U. n.149 del 28 giugno 1994.

COMPARTO DEL PERSONALE DEGLI ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI

NORME DI GARANZIA DEL FUNZIONAMENTO DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

ART. 1
(SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI)

1. Nel comparto del personale degli enti pubblici non economici sono da considerare essenziali ai sensi degli articoli 1 e 2 della legge 12 giugno 1990, n. 146 i seguenti servizi:
a) il servizio di pronto soccorso infermi;
b) il servizio di pronto soccorso emotrasfusionale;
c) l'attivazione degli impianti di potabilizzazione ed erogazione dell'acqua;
d) il funzionamento degli impianti di sollevamento e depurazione delle acque refiue;
e) la sorveglianza idraulica dei fiumi, degli altri corsi d'acqua e dei bacini idrici;
f) i servizi degli uffici di frontiera dell'Automobile Club d'Italia e dell'Ente nazionale italiano per il Turismo;
g) i servizi di informazione dell'Automobile Club d'Italia sulla viabilità direttamente preordinati alla sicurezza stradale;
h) la vigilanza antibracconaggio e antincendi nei parchi nazionali;
i) l'assistenza ai minori, per la loro sicurezza, nei collegi e convitti gestiti dagli enti;
j) l'assistenza agli ospiti non autosufficienti delle case di riposo, dei centri di rieducazione motoria e dei presidi ortopedici;
k) il rinnovo dei mandati di pagamento degli stipendi, delle pensioni, delle indennità sociali e l'adeguamento delle rendite previdenziali, per il tempo strettamente necessario in relazione all'organizzazione delle singole amministrazioni.

2. Nell'ambito dei servizi essenziali di cui al comma 1 le prestazioni indipensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati, individuate a norma dell' articolo 2 , sono garantite con le modalità indicate nello stesso articolo.

ART.2
(PRESTAZIONI INDISPENSABILI E CONTINGENTI DI PERSONALE)

1. In ciascuna amministrazione le prestazioni indispensabili per garantire la continuità dei servizi elencati all'articolo 1 sono individuate, unitamente ai contingenti di personale correlativamente necessari, con le procedure stabilite ai commi successivi.

2. Entro 30 giorni dalla stipulazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro e prima dell'inizio della trattativa decentrata, con provvedimento del Direttore generale o figura equipollente o del dirigente appositamente dallo stesso delegato, previo esame con i soggetti sindacali individuati ai fini della contrattazione decentrata nel contratto di comparto, ciascuna amministrazione individua le prestazioni indispensabili per garantire la continuità dei servizi

pubblici essenziali di cui all'articolo 1, nonchè le qualifiche e le professionalità necessarie per formare i contingenti di personale occorrenti e stabilisce i criteri per la determinazione dei contingenti medesimi. Il provvedimento ha validità per la durata degli accordi di cui al comma.
3. La quantificazione dei contingenti di cui ai commi 1 e 2 è definita mediante appositi accordi decentrati a livello locale da stipularsi entro quindici giorni dal provvedimento di cui al comma 2 e, comunque, prima dell'inizio della trattativa decentrata. Gli accordi stipulati hanno validità quadriennale; nelle more della loro definizione restano in vigore le norme contenute nei precedenti accordi.

4. In conformità agli accordi decentrati di cui al comma 3, i dirigenti responsabili delle strutture territoriali e di quelle centrali provvedono, in occasione di ogni sciopero, all'individuazione nominativa del personale necessario per la formazione dei contingenti definiti a norma dei commi che precedono, rispettando per quanto possibile criteri di rotazione. I relativi nominativi sono comunicati ai singoli lavoratori interessati e alle organizzazioni sindacali entro il quinto giorno precedente l'inizio dello sciopero. Il personale così individuato, che non partecipa allo sciopero, ha tuttavia il diritto di esprimere, entro il giorno successivo alla ricezione della predetta comunicazione, la propria volontà di esercitare ugualmente il diritto di sciopero e di ottenere, ove sia possibile, la sostituzione.

ART. 3
(NORME DA RISPETTARE IN CASO DI SCIOPERO)

1. Le strutture e le rappresentanze sindacali che indicono azioni di sciopero sono tenute a darne comunicazione alle amministrazioni interessate con un preavviso non inferiore a 10 giorni, specificando la durata dell'astensione dal lavoro. In caso di revoca di scioperi già indetti, le strutture e le rappresentanze sindacali devono darne tempestiva comunicazione alle amministrazioni .

2. La proclamazione e la revoca degli scioperi devono essere comunicate: per le vertenze nazionali di comparto, alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione pubblica; per le vertenze nazionali di ente, all'amministrazione interessata. Per le vertenze a livello di struttura territoriale decentrata, la proclamazione e la revoca degli scioperi debbono essere comunicate ai responsabili delle strutture interessate secondo il livello della vertenza.

3. In tutti i casi di sciopero le amministrazioni sono tenute a trasmetterne comunicazione agli organi di stampa e alle reti televisive di maggiore diffusione nell'area interessata dall'azione sindacale, con la specificazione della durata e delle modalità relative. In caso di revoca, le amministrazioni sono tenute ad inviarne notizia agli organi di informazione con le stesse modalità.

4. Non possono essere indetti scioperi:
a) di durata superiore a una giornata lavorativa all'inizio di ogni vertenza e a due giornate lavorative nel periodo successivo per la stessa vertenza; gli scioperi di durata inferiore alla giornata si svolgono, per ciascun turno di lavoro, in un'unica fascia temporale senza soluzioni di continuità;

b) con intervalli temporali, in caso di scioperi discontinui, inferiori alle ventiquattro ore tra un'azione e l'altra;
c) articolati per servizi o reparti, ovvero per singoli profili professionali di una medesima unità lavorativa, con svolgimento in giornate successive consecutive.

5. Non possono comunque svolgersi scioperi nei seguenti periodi:

a) dal 10 al 20 agosto, relativamente ai servizi di:
- pronto soccorso;
- assistenza per la sicurezza ai minori nei collegi e convitti e agli anziani nelle case di cura e di riposo;
- vigilanza antincendi nei parchi nazionali;
- informazione sulla viabilità ai fini del soccorso stradale;

b) nei giorni compresi fra il 23 dicembre e il 7 gennaio.

6. Gli scioperi di qualsiasi genere proclamati o in corso di svolgimento sono immediatamente sospesi dalle strutture e rappresentanze sindacali che li hanno indetti in caso di eventi di eccezionale gravità nelle località interessate, quali le calamità naturali.

ART.4
(PROCEDURE DI RAFFREDDAMENTO E DI CONCILIAZIONE)

1. Il contratto collettivo nazionale prevede organismi, tempi e procedure per il raffreddamento dei conflitti e per la conciliazione in caso di sciopero, fermo restando che l'attivazione di tali procedure non incide sui tempi di preavviso.

2. Durante l'esperimento dei tentativi di conciliazione e nei periodi di esclusione dello sciopero di cui all'articolo 3, comma 5, le amministrazioni si astengono dall'adottare iniziative pregiudizievoli nei confronti dei lavoratori direttamente coinvolti nel conflitto.

ART.5
(SANZIONI)

1. In caso di inosservanza delle disposizioni di cui alla legge 12 giugno 1990, n. 146 e di quelle contenute nel presente accordo, si applicano gli artt. 4 e 9 della predetta legge n.146.

ART.6
(APPLICABILITA')

1. Le norme degli articoli che precedono si applicano alle azioni sindacali relative alle politiche sindacali di riforma, rivendicative e contrattuali, sia a livello di comparto che a livello decentrato. Dette disposizioni non si applicano nelle vertenze relative alla difesa dei valori e dell'ordine costituzionale, o per gravi eventi lesivi dell'incolumità e della sicurezza dei lavoratori.

PARTE PRIMA

TITOLO I

Disposizioni generali

CAPO I

ART. 1

Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo nazionale si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato dal 1° al 9° livello dipendente dalle amministrazioni del comparto di cui all'art. 4 del D.P.C.M. 30 dicembre 1993, n. 593 e, in relazione a quanto previsto dall'art.25, comma 4, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n.29, al personale delle stesse amministrazioni destinatario dell'art. 15, comma 1, della legge 9 marzo 1989, n. 88. Il presente contratto costituisce altresì, nei suoi principi essenziali, punto di riferimento ai fini della disciplina contrattuale, in quanto compatibile ed applicabile, della normativa concernente diritti e doveri connessi al rapporto di lavoro per il personale assunto con contratto a tempo indeterminato dall'Ente Nazionale Italiano per il Turismo negli uffici all'estero, fermo restando quanto previsto dall'art.20, comma 2, della legge 11 ottobre 1990, n.292. A detto personale non si applicano, in quanto incompatibili con la particolare natura del rapporto, le disposizioni relative al trattamento previsto all'allegato 4, ultimo comma, del DPR n.411/1976. Un'apposita commissione bilaterale costituita all'interno dell'ente a livello nazionale definisce in sede negoziale particolari modalità di applicazione degli istituti normativi, ivi compresa la definizione dei requisiti del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, cui applicare la normativa.

2. Per il personale con rapporto di lavoro a tempo determinato il presente contratto definisce particolari modalità di applicazione degli istituti normativi.

3. Al personale del comparto soggetto a processi di mobilità in conseguenza della soppressione, fusione, scorporo, trasformazione e riordino, ivi compresi i processi di privatizzazione, si applica il presente contratto sino alla data dell'inquadramento definitivo nella nuova amministrazione o ente pubblico o privato, data dalla quale decorre il contratto vigente nel comparto di destinazione.

4. Il riferimento al decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato nel testo del presente contratto con la dizione: "d. lgs. n. 29 del 1993".

ART. 2

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 1994 - 31 dicembre 1997 per la parte normativa ed è valido dal 1° gennaio 1994 fino al 31 dicembre 1995 per la parte economica.

2. Gli effetti giuridici decorrono dalla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. La stipulazione si intende avvenuta al momento della sottoscrizione del contratto da parte dei soggetti negoziali a seguito delle perfezionamento delle procedure di cui all'art. 51, commi 1 e 2, del d.lgs n. 29 del 1993. Essa viene portata a conoscenza delle amministrazioni interessate con idonea pubblicità da parte dell'A.RA.N.

3. Le amministrazioni destinatarie del presente contratto dànno attuazione agli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico entro 30 giorni dalla data in cui ne hanno avuto conoscenza ai sensi del comma 2.

4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

5. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme sono presentate tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni conflittuali.

6. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza della parte economica del presente contratto, ai dipendenti del comparto sarà corrisposta la relativa indennità, secondo le scadenze e le modalità previste dall' Accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993. Per l'erogazione di detta indennità si applica la procedura dell'art. 52, commi 1 e 2, del d.lgs. n. 29 del 1993.

7. In sede di rinnovo biennale per la parte economica ulteriore punto di riferimento del negoziato sarà costituito dalla comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettiva intervenuta nel precedente biennio, secondo quanto previsto dall'Accordo di cui al comma precedente.

TITOLO II

Sistema delle relazioni sindacali

CAPO I

Disposizioni generali

ART. 3
Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto della distinzione dei ruoli e delle responsabilità delle amministrazioni e dei sindacati, è strutturato in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro e allo sviluppo professionale con l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dell'attività amministrativa e dei servizi erogati alla collettività, in relazione ai fini pubblici ai quali le amministrazioni sono preordinate.

2. La condivisione dell'obiettivo predetto comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, basato sulla contrattazione collettiva, sulla partecipazione e sulla consultazione nei casi e nelle forme previste, improntato alla correttezza e trasparenza dei comportamenti delle parti, orientato alla prevenzione dei conflitti, anche mediante apposite procedure bilaterali - sempre nel rispetto, in caso di conflitto, della garanzia dei servizi essenziali di cui alla legge 12 giugno 1990, n.146 ed all'accordo stipulato in materia contestualmente al presente contratto - e in grado di favorire il perseguimento delle finalità individuate dalle leggi, dai contratti collettivi e dai protocolli tra Governo e parti sociali.

3. In coerenza con quanto previsto ai commi 1 e 2, il sistema di relazioni sindacali si articola nei seguenti modelli relazionali:

a) la contrattazione collettiva: si svolge a livello nazionale e, per le materie previste dall'articolo 5, a quello decentrato, con i tempi e secondo le procedure indicati, rispettivamente, dagli artt. 2 e 4 del presente contratto, nel rispetto delle disposizioni del d.lgs n. 29 del 1993. La piena e corretta applicazione dei contratti collettivi nazionali e decentrati è garantita dalle parti anche mediante le procedure di risoluzione delle controversie interpretative previste dall'art. 13. In coerenza con il carattere privatistico della contrattazione, essa si svolge in conformità ai distinti ruoli delle parti e non implica l'obbligo di addivenire ad un accordo salvo quanto previsto dall'art. 49 del D. lgs. n. 29 del 1993;

b) l'esame: si svolge sulle materie per le quali la legge ed il presente contratto collettivo lo prevedono, a norma dell'art. 10 del d.lgs n. 29 del 1993 e dell' art.8 del presente contratto, previa informazione ai soggetti sindacali di cui all' art.6. Nel corso di appositi incontri le parti confrontano i rispettivi punti di vista secondo le procedure indicate nell' articolo 8 citato;

c) la consultazione: si svolge sulle materie per le quali la legge o il presente contratto la prevedono. In tali casi l'amministrazione, previa adeguata informazione, acquisisce il parere dei soggetti sindacali;

d) l'informazione: quando lo richieda la legge o il presente contratto, viene fornita dalle amministrazioni ai soggetti sindacali secondo criteri di trasparenza, compiutezza, constestualità ed uguali modalità per tutti i soggetti sindacali di cui all'art.6 al fine di rendere costruttivo il confronto tra le parti a tutti i livelli del sistema delle relazioni sindacali. L'informazione è fornita con la forma scritta ed in tempo utile. Per le informazioni su materie riservate e nei casi di urgenza possono essere adottate modalità e forme diverse;

e) le procedure di conciliazione e mediazione dei conflitti e di risoluzione delle controversie interpretative: sono finalizzate al raffreddamento dei conflitti medesimi e si svolgono secondo quanto disposto dall'art. 13.

ART. 4

Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo decentrato

1. La richiesta di apertura delle trattive per il rinnovo del contratto collettivo decentrato concernenti le specifiche materie indicate nell'articolo 5 è avviata almeno tre mesi prima della scadenza del precedente contratto.

2. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto decentrato, le parti non assumono iniziative unilaterali nè dànno luogo ad azioni conflittuali.

3. L' Amministrazione provvede a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alla trattativa entro 15 giorni dalla data in cui ha avuto conoscenza della stipulazione del presente contratto ai sensi dell'art. 2, comma 2, nonché a convocare la delegazione sindacale di cui all'art. 6, per l'avvio del negoziato.

4. La contrattazione decentrata deve riferirsi solo agli istituti contrattuali attribuiti a tale livello.

5. Il contratto decentrato si attua entro 30 giorni dalla stipulazione, che si intende avvenuta con la sottoscrizione, a seguito del perfezionamento delle procedure previste dall'articolo 51, terzo comma, del d.lgs. n. 29 del 1993. I contratti decentrati devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia sino alla stipulazione dei successivi contratti.

ART.5

Livelli di contrattazione:
materie e limiti della contrattazione decentrata

1. Il sistema di contrattazione collettiva è strutturato su due livelli:

a) il contratto collettivo nazionale di comparto;
b) il contratto collettivo decentrato a livello centrale di ciascuna amministrazione e presso le sedi periferiche.

2. La contrattazione decentrata ha per oggetto le materie e gli istituti di cui ai commi 4 e 5, secondo le clausole di rinvio del presente articolo ed in conformità ai criteri ed alle procedure indicati nell' art. 4.

3. Qualora nella contrattazione decentrata sia necessario ripartire le materie attribuite a tale livello di contrattazione devono essere evitate sovrapposizioni e frammentazioni.

4. La contrattazione decentrata si svolge al livello centrale di ciascuna amministrazione sulle seguenti materie:

a) sistemi di incentivazione della produttività collettiva, finalizzati all'efficienza e al miglioramento della qualità dei servizi, nell'ambito dei piani, progetti o altre iniziative definite dall'amministrazione, con particolare riguardo:

1) alla definizione della percentuale di risorse da destinare all'attuazione dei piani e progetti di interesse nazionale e di quelle da riservare all'attuazione di progetti locali in relazione a obiettivi definiti a livello centrale dall'amministrazione;

2) ai criteri generali relativi:

- all'individuazione delle professionalità da assegnare ai singoli progetti di interesse nazionale, nel rispetto delle prioritarie esigenze organizzative e di servizio degli uffici;
- alle verifiche preordinate alla valutazione dei risultati da effettuarsi nei modi e nei tempi stabiliti dall'art. 36 del presente contratto;
- alla conseguente distribuzione dei compensi alle strutture operative, ai gruppi e ai singoli, secondo quanto previsto dall'art. 36;

b) quota di risorse e criteri generali per l'attribuzione dei trattamenti accessori legati all'effettivo svolgimento di attività che comportino specifiche responsabilità o particolari oneri o disagi;

c) linee di indirizzo generale per l'attività di formazione professionale e criteri generali per la costituzione di gruppi di lavoro;

d) criteri generali per la gestione delle attività socio - assistenziali per il personale.

5. Il livello periferico di contrattazione - che è in ogni caso unico - riguarda, secondo le caratteristiche ordinamentali degli enti, le strutture regionali, provinciali o sub - provinciali di livello dirigenziale, anche se eccezionalmente affidate, in base alle norme applicabili negli enti stessi, a personale non dirigente, escluse comunque le strutture che costituiscano mere diramazioni territoriali di quelle suddette, come centri operativi, agenzie urbane e simili. Inoltre il livello periferico di contrattazione riguarda le struttture provinciali che secondo le caratteristiche ordinamentali non sono di livello dirigenziale.

6. La contrattazione decentrata si svolge al livello periferico sulle seguenti materie:

a) modalità di attuazione dei progetti di interesse locale demandate espressamente a tale livello;

b) criteri generali per l'individuazione del personale da assegnare ai progetti di interesse locale, per le modalità della partecipazione individuale, per la valutazione dei risultati e per le verifiche a tale valutazione preordinate e per la conseguente attribuzione dei compensi ai gruppi e ai singoli ai sensi dell'art. 36;

c) riflessi delle innovazioni tecnologiche e organizzative e dei processi di riqualificazione dei servizi richiesti dall'utenza sulla qualità del lavoro ed sulla professionalità dei dipendenti;

d) criteri di applicazione, con riferimento ai tempi e alle modalità, delle normative relative a igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, nonchè di attuazione delle misure volte a facilitare l'attività dei dipendenti disabili.

7. L'erogazione dei trattamenti incentivanti è strettamente correlata ai risultati conseguiti nella realizzazione dei programmi e progetti aventi come obiettivo incrementi di produttività ed è quindi perfezionata dopo la necessaria verifica a consuntivo dei risultati.

8. I contratti collettivi decentrati devono garantire il rispetto delle disponibilità economiche stabilite a livello nazionale di comparto e non possono comportare, ne direttamente né indirettamente anche a carico di esercizi successivi, oneri aggiuntivi rispetto a quelli previsti dal presente contratto.

ART. 6

Composizione delle delegazioni

1. Ai sensi dell'art. 45, comma 8, del d.lgs n. 29 del 1993, le delegazioni trattanti, in sede decentrata, sono costituite come segue:

A) per la contrattazione da svolgersi al livello centrale di ente:

a) per la parte pubblica:

- dal titolare del potere di rappresentanza o da un suo delegato;
- dal direttore generale o da un suo delegato;
- da una rappresentanza dei titolari degli uffici direttamente interessati all'oggetto della trattativa;

b) per le organizzazioni sindacali: per la composizione della delegazione trattante si conferma, in via transitoria, la disciplina attualmente vigente, anche per quanto concerne il ruolo negoziale delle strutture sindacali aziendali di livello nazionale;

B) per la contrattazione da svolgersi presso la sede centrale e presso le sedi periferiche di livello dirigenziale:

a) per la parte pubblica:

- dal titolare del potere di rappresentanza dell'amministrazione nell'ambito della Sede, eventualmente assistito da una rappresentanza dei responsabili degli uffici interessati;

b) per le organizzazioni sindacali:

- dalle R.S.U.;

- da componenti di ciascuna delle rappresentanze sindacali di cui all'art. 12, lettera b);

- da un componente di ciascuna delle strutture territoriali delle organizzazioni sindacali di comparto firmatarie del presente contratto.

2. Le amministrazioni del comparto possono avvalersi, nella contrattazione collettiva decentrata, dell'attività di rappresentanza e di assistenza dell'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (A.RA.N.), alle cui direttive sono tenuti in ogni caso a conformarsi, ai sensi dell'art. 50, comma 7, del d. lgs n. 29 del 1993.

CAPO II

Informazione e forme di partecipazione

ART. 7
Informazione

1. Ciascuna amministrazione, nell'ambito della propria autonomia e ferma restando la distinzione dei ruoli e delle responsabilità, fornisce ai soggetti sindacali di cui all' art. 6 informazioni in materia di ambiente di lavoro e sulle misure generali inerenti la gestione del rapporto di lavoro.

2. Nelle seguenti materie individuate dal d. lgs n. 29 del 1993 e dal presente contratto , l'amministrazione fornisce un'informazione preventiva, inviando tempestivamente la documentazione necessaria:
a) articolazione dell'orario e turnazioni,
b) definizione dei criteri per la determinazione e distribuzione dei carichi di lavoro e delle dotazioni organiche;
c) verifica periodica della produttività degli uffici;
d) andamento occupazionale;
e) criteri generali di riorganizzazione degli uffici;

f) criteri generali di programmazione della mobilità;
g) criteri generali riguardanti l'organizzazione del lavoro;
h) applicazione dei parametri concernenti la qualità e produttività dei servizi e rapporti con l'utenza;
i) iniziative rivolte al miglioramento dei servizi sociali in favore del personale;
l) misure in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro;
m) affidamento all'esterno dei servizi;
n) introduzione di nuove tecnologie e processi di riorganizzazione delle amministrazioni aventi effetti generali sull'organizzazione del lavoro.

3. Nelle seguenti materie l'informazione è successiva ed ha per oggetto gli atti di gestione adottati e i relativi risultati:
- distribuzione complessiva dei carichi di lavoro;
- attuazione dei programmi di formazione del personale;
- andamento generale della mobilità del personale;
- distribuzione complessiva delle ore di lavoro straordinario e l'utilizzo delle relative prestazioni;
- distribuzione complessiva dei fondi per la produttività collettiva e per la qualità della prestazione individuale, ai sensi degli artt. 36 e 37 ;
- attuazione dei criteri sulla formazione delle graduatorie per l'assegnazione degli alloggi.

Per l'informazione di cui al presente comma è previsto almeno un incontro annuale, in relazione al quale l'amministrazione fornisce tempestive e adeguate informazioni sulle predette materie alle organizzazioni sindacali interessate.
4. Nel caso in cui il sistema informativo utilizzato dall'amministrazione consenta la raccolta e l'utilizzo di dati sulla quantità e qualità delle prestazioni lavorative dei singoli operatori, le amministrazioni assicurano una adeguata tutela della riservatezza della sfera personale del lavoratore.
5. L'articolazione dell'orario degli uffici deve tener conto delle disposizioni contenute nell'art. 36, comma 3 della legge 8 giugno 1990, n. 142, al fine dell' armonizzazione dello svolgimento dei servizi con le esigenze complessive e generali degli utenti avuto riguardo anche alla presenza di adeguati servizi sociali.

ART. 8

Esame

1. Ciascuno dei soggetti sindacali di cui all'articolo 6, ricevuta l'informazione ai sensi dell'art. 7, comma 2, può chiedere in forma scritta, ai sensi dell'articolo 10 del d.lgs n. 29 del 1993, nell'ambito dei contenuti dell'informazione stessa, un incontro per l'esame dei seguenti argomenti:
a) articolazione degli orari;
b) definizione dei criteri per la determinazione dei carichi di lavoro;
c) verifica periodica della produttività degli uffici.
Sono, inoltre, oggetto di esame ai sensi dell'art. 48 del D. lgs. n. 29 del 1993 le implicazioni dei processi generali di riorganizzazione.

2. Della richiesta di esame è data notizia alle altre organizzazioni sindacali.

3. L'esame si svolge in appositi incontri, che iniziano di norma entro le quarantotto ore dalla ricezione della richiesta. Nel periodo dedicato all'esame le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.

4. L'esame si conclude nel termine di giorni 15 dalla ricezione dell'informazione ovvero entro un termine più breve per oggettivi motivi di urgenza.

5. Dell'esito dell'esame è redatto verbale dal quale risultano le posizioni delle parti nelle materie oggetto dell'esame. Resta ferma l'autonoma determinazione definitiva e la responsabilità dei dirigenti nelle stesse materie.

6. Durante il periodo in cui si svolge l'esame le amministrazioni non adottano provvedimenti unilaterali nelle materie oggetto dell'esame e le organizzazioni sindacali che vi partecipano non assumono sulle stesse iniziative conflittuali.

ART. 9

Pari opportunità

1. Nel quadro delle leggi e delle normative comunitarie vigenti, in materia di pari opportunità sono confermate tutte le disposizioni dell'art. 33 del DPR 8 maggio 1987, n. 267 e dell'art. 6 del DPR 13 gennaio 1990, n. 43.

2. Le misure per favorire pari opportunità nel lavoro, nella formazione professionale e nello sviluppo professionale sono oggetto di contrattazione decentrata, anche ai fini delle azioni positive previste dalla legge 10 aprile 1991, n. 125

3. Le modalità di attuazione delle misure di cui al comma 2 sono oggetto di informazione preventiva ed eventuale esame, ai sensi dell'art. 61 del d.lgs. n. 29 del 1993 e con le procedure individuate dagli artt. 7 e 8 del presente contratto.

ART. 10

Consultazione

1. L'Amministrazione, con le modalità previste dall'art. 3, comma 3, lett. c) procede alla consultazione:

- delle rappresentanze di cui all' art.6, nel caso previsto dall'ottavo comma dell'art. 59 del d.lgs n. 29 del 1993, e in tutti gli altri casi previsti dalle vigenti disposizioni di legge o dal presente contratto;
- del rappresentante per la sicurezza, nei casi previsti dall'art. 19 del d.lgs 19 settembre 1994, n. 626.

ART. 11

Forme di partecipazione

1. Presso ogni ente è costituita, anche in relazione alle dimensioni dell'ente stesso, una Conferenza di rappresentanti dell'amministrazione e delle parti sindacali abilitate alla contrattazione decentrata. La Conferenza esamina due volte l'anno - una delle quali fissata in prossimità della presentazione del bilancio preventivo dell'ente - le linee essenziali di indirizzo in materia di organizzazione e gestione dell'amministrazione, con particolare riguardo ai sistemi di verifica dei risultati in termini di efficienza, di efficacia e di qualità dei servizi istituzionali.

2. Per l'approfondimento di specifiche problematiche, in particolare concernenti l'organizzazione del lavoro, l'ambiente, l'igiene e sicurezza del lavoro, i servizi sociali, sono costituite, a richiesta, in relazione alle dimensioni delle amministrazioni e senza oneri aggiuntivi per le stesse, Commissioni bilaterali ovvero Osservatori con il compito di raccogliere dati relativi alle predette materie - che l'amministrazione è tenuta a fornire - e di formulare proposte in ordine ai medesimi temi. I Comitati per le pari opportunità, istituiti ai sensi delle norme richiamate nell'art. 9, svolgono i compiti previsti dal presente comma.

3. La composizione degli organismi di cui al comma 2, che non hanno funzioni negoziali, è di norma paritetica e deve comprendere una adeguata rappresentanza femminile.

CAPO III

Diritti sindacali

ART. 12

Rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro

1. Le rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro sono:

a) le rappresentanze sindacali unitarie (R.S.U.) previste dai protocolli di intesa A.RA.N. - Confederazioni sindacali del 20 aprile, 14 e 16 giugno e 22 settembre 1994, ferma restando l'applicazione dell'art. 19 della legge 300/1970 per le organizzazioni sindacali stipulanti l'accordo costitutivo delle medesime rappresentanze unitarie;

b) le rappresentanze sindacali che non abbiano sottoscritto o non aderiscano ai protocolli di cui alla lettera a) e che siano maggiormente rappresentative ai sensi delle disposizioni richiamate dall'art. 47, comma 2 del d. lgs. n. 29 del 1993.

CAPO IV

Procedure di raffreddamento dei conflitti

ART. 13

(Interpretazione autentica dei contratti)

1. In attuazione dell'art. 53 del d.lgs n. 29 del 1993, quando insorgano controversie sull'interpretazione delle norme contenute nei contratti collettivi, le parti che le hanno sottoscritte si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta di cui al comma 2, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

2. Al fine di cui al comma 1 la parte che richiede l'incontro invia all'altra apposita richiesta scritta con lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve comunque riferirsi a problemi interpretativi ed applicativi di carattere generale.

3. L'A.RA.N., anche su richiesta degli enti del comparto, indice appositi incontri per la valutazione delle problematiche connesse all'applicazione del presente contratto.

4. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di cui all' articolo 51, commi 1 e 2, del D.lgs n.29 del 1993, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo nazionale.

5. Con analoghe modalità si procede, tra le parti che hanno sottoscritto i contratti decentrati, quando insorgano controversie sull'interpretazione dei medesimi contratti. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di cui all'articolo 51, comma 3, del d.lgs n.29 del 1993, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.

6. Gli accordi di interpretazione autentica di cui ai precedenti commi producono gli effetti previsti dall'art. 53, comma 2, del d.lgs n.29 del 1993.

TITOLO III

RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I
Costituzione del rapporto di lavoro

ART. 14

Il contratto individuale di lavoro

1. Il rapporto di lavoro, a tempo indeterminato o determinato, è costituito e regolato mediante contratti individuali, secondo le disposizioni di legge, le normative comunitarie e il presente contratto.

2. Per il contratto di lavoro individuale è richiesta la forma scritta. In esso sono comunque indicati:
a) la tipologia del rapporto di lavoro;
b) la data di inizio del rapporto di lavoro;
c) la qualifica di inquadramento, le relative mansioni e il livello retributivo iniziale;
d) la durata del periodo di prova;
e) la sede iniziale dell'attività lavorativa;
f) il termine finale per il contratto di lavoro a tempo determinato.

3. Il contratto individuale è disciplinato dai contratti collettivi nel tempo vigenti anche per quanto concerne le cause di risoluzione del contratto di lavoro e i termini di preavviso. E', in ogni modo, condizione risolutiva del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto.

4. L'assunzione può avvenire con contratto di lavoro a tempo pieno o con contratto a tempo parziale. In quest'ultimo caso, il contratto individuale indica anche l'articolazione dell'orario di lavoro assegnata, nell'ambito delle tipologie di cui all'art. 15, comma 6.

5. L'amministrazione, prima di procedere alla stipulazione del contratto di lavoro individuale ai fini dell'assunzione, invita l'interessato a presentare la documentazione prescritta dalle disposizioni che regolano la costituzione del rapporto di lavoro e indicata nel bando di concorso, assegnandogli un termine non inferiore a trenta giorni, termine che può essere prorogato fino a 90 giorni in casi particolari. Nello stesso termine il destinatario, sotto la sua responsabilità, deve dichiarare di non avere altri rapporti di lavoro pubblico o privato e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità richiamate dall'art. 58 del D.Lgs. n. 29 del 1993. In caso contrario, unitamente ai documenti, deve essere espressamente presentata la dichiarazione di opzione per la nuova amministrazione.

6. Qualora non venga presentata la documentazione di cui al comma 5 nel termine ivi previsto, l'amministrazione comunica di non dar luogo alla stipulazione del contratto.

7. Il contratto individuale di cui al comma 1 sostituisce, con decorrenza dalla data di applicazione del presente contratto, i provvedimenti di nomina dei candidati da assumere. In ogni caso esso produce i medesimi effetti dei provvedimenti di nomina previsti dagli artt. 17 e 28 del D.P.R. 9 maggio 1994, n. 487.

CAPO II
Particolari tipi di contratto

ART. 15

Rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Le amministrazioni possono costituire rapporti di lavoro a tempo parziale o trasformare, su richiesta del dipendente, il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, secondo le tipologie indicate al comma 6.

2. Ai sensi dell'art. 22, comma 20, della legge 23 dicembre 1994, n. 724, i contingenti di personale da destinare a tempo parziale non possono superare, secondo i criteri di cui al successivo comma 5, il 25 per cento della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno di ciascuna qualifica funzionale, con le esclusioni indicate al comma 4 e, comunque, entro i limiti di spesa massima annua previsti per la dotazione organica predetta.

3. Per il reclutamento del personale a tempo parziale si applica la normativa vigente in materia per il personale a tempo pieno.

4. Il rapporto di lavoro a tempo parziale - determinato o indeterminato nella durata - non può essere costituito, in linea di principio, per i dipendenti appartenenti all'ottava e alla nona qualifica funzionale. L'esclusione è assoluta per tutte quelle funzioni che, per la loro correlazione con l'organizzazione generale del lavoro nell'ente, indipendentemente dalla qualifica, non permettano la configurazione del rapporto a tempo parziale. La trasformazione dei posti e l'individuazione delle funzioni di cui al presente comma sono effettuate dall'amministrazione sentite le organizzazioni sindacali.

5. Il dipendente a tempo parziale copre una frazione di posto di organico corrispondente alla durata della prestazione lavorativa, che non può essere inferiore al 30 % di quella a tempo pieno. In ogni caso, la somma delle frazioni di posto a tempo parziale non può superare il numero complessivo dei posti di organico a tempo pieno trasformabili ai sensi del comma 2 . Tale disposizione si applica ai rapporti di lavoro a tempo parziale costituiti dopo la stipulazione del presente contratto.

6. Il tempo parziale può essere realizzato sulla base delle seguenti tipologie, utilizzabili congiuntamente dagli enti per il potenziamento dei servizi anche nelle ore pomeridiane:

- con prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (tempo parziale orizzontale);

- con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana o del mese, ovvero con la concentrazione della prestazione stessa in determinati periodi dell'anno (tempo parziale verticale), in misura tale da realizzare comunque, nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese o anno), la durata complessiva del lavoro prevista per il dipendente a tempo parziale.

7. Il personale a tempo parziale è escluso dalla prestazione di lavoro straordinario e non può fruire di benefici che comunque comportino riduzioni dell'orario di lavoro, salvo quelle previste dalla legge. Per eccezionali e temporanee esigenze organizzative delle amministrazioni, il personale a tempo parziale è tenuto all'effettuazione di lavoro supplementare, entro il limite di 20 ore annue complessive distribuite nell'arco dell'anno, con la corresponsione dell'ordinaria retribuzione oraria ovvero, su richiesta del dipendente, con recupero in altre giornate.

8. Al personale interessato è consentito, previa autorizzazione dell'amministrazione, l'esercizio di altre prestazioni di lavoro che non arrechino pregiudizio alle esigenze di servizio e non siano incompatibili con le attività di istituto della stessa amministrazione.

9. Il trattamento economico, anche accessorio, del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche, ivi compresa l'indennità integrativa speciale, spettanti al personale con rapporto a tempo pieno appartenente alla stessa qualifica e profilo professionale.

10. I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello spettante ai lavoratori a tempo pieno ai sensi dell'art.18. I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni proporzionato alle giornate di lavoro previste nell'anno per il particolare tipo di rapporto. Il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera.

11. In costanza di rapporto di lavoro, la trasformazione del rapporto stesso da tempo pieno a tempo parziale e viceversa deve risultare da atto scritto e deve contenere l'indicazione della durata della prestazione lavorativa nell'ambito delle tipologie di cui al comma 6. Per la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale e viceversa si applicano, entro i limiti risultanti dal comma 2, le disposizioni contenute nell'art. 7 del D.P.C.M. del 17 marzo 1989, n. 117.

12. Il trattamento previdenziale e di fine rapporto è disciplinato dalle disposizioni contenute nell'art. 8 della legge n.554/1988 e successive modificazioni ed integrazioni.

13. Per quanto non modificato dalla legislazione vigente o dal presente contratto, continuano ad applicarsi l'art. 2, commi 2 e 3, e gli artt. 9 e 10 del D.P.C.M. .17 marzo 1989 n. 117.

ART. 16

(Assunzioni a tempo determinato)

1. L' amministrazione puo assumere personale a tempo determinato, in applicazione e ad integrazione di quanto previsto dalla legge n.230/1962 e successive modificazioni, nei seguenti casi:
a) per la sostituzione di personale assente, quando l'assenza prevista superi i 60 giorni consecutivi; il lavoratore assunto è mantenuto in servizio per tutta la durata e nei limiti del restante periodo di conservazione del posto del dipendente assente;
b) per la sostituzione di personale assente per gravidanza e puerperio, nelle ipotesi di astensione obbligatoria e facoltativa previste dalle leggi 30 dicembre 1971, n.1204 e 9 dicembre 1977, n.903;
c) per assunzioni stagionali, per particolari punte di attività e per esigenze straordinarie, nel limite massimo di sei mesi, ovvero per attività connesse allo svolgimento dei progetti finalizzati di cui alla legge 9 marzo 1989, n. 88 e al D.P.C.M. 30 marzo 1989, n.127, quando alle stesse non sia possibile far fronte con il personale in servizio;
d) per la temporanea copertura di posti vacanti nelle singole qualifiche, con riguardo a specifici profili, per un periodo massimo di sei mesi, purché siano avviate la procedure per la copertura dei posti stessi.

2. Per la selezione del personale da reclutare, le amministrazioni applicano i principi previsti dall'articolo 36 del decreto legislativo n. 29 del 1993.

3. Nei casi di cui alle lettere a) e b), nel contratto individuale è specificato per iscritto il nominativo del dipendente sostituito.

4. Il rapporto di lavoro si risolve automaticamente, senza diritto al preavviso, alla scadenza del termine indicato nel contratto individuale e, comunque, con il rientro in servizio del titolare. Le amministrazioni non possono trasformare i rapporti di lavoro a tempo determinato in rapporti a tempo indeterminato.

5. L'assunzione a tempo determinato può avvenire a tempo pieno ovvero, per le figure per le quali è consentito, anche a tempo parziale.

6. Al personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dal presente contratto per il personale assunto a tempo indeterminato, salvo quanto segue:
- le ferie maturano in proporzione della durata del servizio prestato;
- in caso di assenza per malattia, fermi restando - in quanto compatibili - i criteri stabiliti dagli artt. 21 e 22, si applica l'art. 5 del D.L. 12 settembre 1983 n. 463, convertito con modificazioni nella legge 11 novembre 1983 n. 638.
I periodi per i quali spetta il trattamento economico intero e quelli per i quali spetta il trattamento ridotto sono stabiliti secondo i criteri di cui all'art.21, comma 7, in misura proporzionalmente rapportata alla durata prevista del servizio, salvo che non si tratti di periodo di assenza inferiore a due mesi.
Il trattamento economico non può comunque essere erogato oltre la cessazione del rapporto di lavoro.

Il periodo di conservazione del posto è pari alla durata del contratto e non può in ogni caso superare il termine massimo fissato dall'art. 21;

- possono essere concessi permessi non retribuiti per motivate esigenze fino a un massimo di 10 giorni complessivi e permessi retribuiti solo in caso di matrimonio ai sensi dell'art. 19, comma 3.

CAPO III

Struttura del rapporto

ART. 17
(Orario di lavoro)

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali . Ai sensi di quanto disposto dall'art.22 della legge 23 dicembre 1994, n.724, l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni ovvero su sei giorni per i servizi da erogarsi con carattere di continuità e che richiedono orari continuativi o prestazioni per tutti i giorni della settimana.

2. L'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico, la cui articolazione è determinata, previo esame con le organizzazioni sindacali, dai dirigenti responsabili in conformità agli artt. 16, comma 1, punto d) e 17, comma 2, del d.lgs. n.29 del 1993.

3. La distribuzione dell'orario di lavoro è improntata ai seguenti criteri di flessibilità:

a) utilizzazione in maniera programmata di tutti gli istituti che rendano concreta una gestione flessibile dell'organizzazione del lavoro e dei servizi, in funzione di un'organica distribuzione dei carichi di lavoro. I diversi sistemi di articolazione dell'orario di lavoro possono anche coesistere;

b) ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali e annuali con orari superiori o inferiori alla 36 ore settimanali nel rispetto del monte ore complessivo;

c) in caso di adozione di un sistema di orario flessibile giornaliero, deve essere garantita la presenza in servizio di tutto il personale in determinate fasce orarie al fine di soddisfare in maniera ottimale le esigenze dell'utenza;

d) priorità nell'impiego flessibile, purchè compatibile con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, a favore dei dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e dei dipendenti impegnati in attività di volontariato ai sensi della legge 11 agosto 1991, n. 266.

4. L'osservanza dell'orario di lavoro da parte dei dipendenti è accertata mediante efficaci controlli di tipo automatico. In casi particolari, modalità sostitutive e controlli ulteriori sono definiti dalle singole amministrazioni, in relazione alle esigenze delle strutture interessate.

ART. 18

Ferie, recupero festività soppresse e festività del Santo Patrono

1. Il dipendente ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito. Durante tale periodo al dipendente spetta la normale retribuzione, esclusi i compensi per prestazioni di lavoro straordinario e le altre competenze che non siano corrisposte per dodici mensilità.

2. Il periodo di ferie spettante è stabilito in 32 giorni lavorativi comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera a), della L. 23 dicembre 1977, n. 937. Sono fatti salvi i periodi di congedo aggiuntivo previsti da specifiche disposizioni di legge per i tecnici sanitari di radiologia medica.

3. I dipendenti assunti nella pubblica amministrazione dopo la stipulazione del presente contratto hanno diritto a 30 giorni lavorativi di ferie comprensivi delle due giornate previste dal comma 2.

4. Dopo 3 anni di servizio, ai dipendenti di cui al comma 3 spettano i giorni di ferie previsti dal comma 2.

5. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque giorni, il sabato è considerato non lavorativo ed i giorni di ferie spettanti ai sensi dei commi 2 e 3 sono ridotti, rispettivamente, a 28 e 26, comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera a), della L. 23 dicembre 1977, n. 937.

6. A tutti i dipendenti sono altresì attribuite 4 giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla legge 23 dicembre 1977, n. 937. E' altresì considerata giorno festivo la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dipendente presta servizio, purchè ricadente in giorno lavorativo.

7. Nell'anno di assunzione e in quello di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione al servizio prestato in ragione di dodicesimi. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tali effetti come mese intero.

8. Il dipendente che ha usufruito dei permessi retribuiti di cui all'art. 19 conserva il diritto alle ferie.

9. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e la mancata fruizione non dà luogo alla corresponsione di compensi sostitutivi, salvo quanto previsto al comma 15. Esse vanno fruite nel corso dell'anno solare di riferimento, in periodi prestabiliti secondo oggettive esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.

10. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può frazionare le ferie in più periodi nel corso dell'anno. La fruizione delle ferie deve in ogni caso avvenire nel rispetto dei turni prestabiliti, in modo da assicurare comunque al dipendente che ne abbia fatto richiesta il godimento di almeno 2 settimane continuative di ferie nel periodo 1 giugno - 30 settembre.

11. Le ferie in corso di fruizione possono essere interrotte o sospese per motivi di servizio. In tal caso il dipendente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno nella località dalla quale è stato richiamato, nonché all'indennità di missione per la durata del medesimo viaggio. Il dipendente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate o comunque sostenute per il periodo di ferie non goduto.

12. In caso di indifferibili esigenze di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, la fruizione delle ferie deve avvenire entro il primo semestre dell'anno successivo.

13. In caso di motivate esigenze di carattere personale e compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente dovrà fruire delle ferie residue al 31 dicembre entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di spettanza.

14. Le ferie sono sospese da malattie debitamente documentate che si protraggano per più di 3 giorni o diano luogo a ricovero ospedaliero. L'amministrazione deve essere posta in grado, attraverso una tempestiva comunicazione, di compiere gli accertamenti dovuti.

15. Le assenze per malattia non riducono il periodo di ferie spettanti, anche se si protraggano per l'intero anno solare. In tal caso la fruizione delle ferie è previamente autorizzata dal dirigente responsabile, in relazione alle esigenze di servizio, anche in deroga ai termini di cui ai commi 12 e 13.

16. Fermo restando il disposto del comma 9, all'atto della cessazione dal rapporto di lavoro, qualora le ferie spettanti a tale data non siano state fruite per esigenze di servizio, si procede al pagamento sostitutivo delle stesse sulla base del trattamento economico di cui al comma 1.

ART. 19

Permessi retribuiti

1. A domanda del dipendente e sulla base di idonea documentazione, sono concessi permessi retribuiti per:

- partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: otto giorni all'anno;

- lutto per perdita del coniuge, di parenti entro il secondo grado e di affini di primo grado: tre giorni consecutivi per evento.

2. A domanda del dipendente possono inoltre essere concessi, nell'anno, 3 giorni di permesso retribuito per gravi motivi personali o familiari debitamente documentati.

3. Il dipendente ha altresì diritto ad un permesso di 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio.

4. I permessi di cui ai commi 1,2 e 3 possono essere fruiti cumulativamente nell'anno solare, non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.

5. Durante i predetti periodi al dipendente spetta l'intera retribuzione esclusi i compensi per il lavoro straordinario e le indennità legate all'effettiva prestazione.

6. I permessi di cui all'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 non sono computati ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi e non riducono le ferie.

7. Alle lavoratrici madri in astensione obbligatoria dal lavoro ai sensi dell'art. 4 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, spetta l'intera retribuzione fissa mensile nonchè il trattamento economico accessorio come determinato nell'art. 21, comma 7, lettera a).

8. Nell'ambito del periodo complessivo di astensione facoltativa dal lavoro previsto per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri dall'art. 7, comma 1, della legge n. 1204/1971 integrata dalla legge n. 903/1977, i primi trenta giorni, fruibili anche frazionatamente, sono considerati alla stregua dei permessi soggetti al trattamento di cui ai commi 4 e 5. Le eventuali festività cadenti all'interno del periodo di assenza sono computate ai fini del raggiungimento del limite massimo previsto. Dopo il compimento del primo anno di vita del bambino e fino al terzo anno, nei casi previsti dall'art. 7, comma 2, della legge n.1204/1971, alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono concessi, con le stesse modalità, trenta giorni annuali di permesso retribuito.

9. In aggiunta ai permessi di cui ai commi precedenti il dipendente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge vigenti.

10. Nell'ambito delle previsioni contenute nella legge 11 agosto 1991, n.266 e nel regolamento approvato con D.P.R. 21 settembre 1994, n.613 per le attività di protezione civile, gli enti favoriscono la partecipazione del personale alle attività delle associazioni di volontariato mediante idonea articolazione degli orari di lavoro.

ART. 20

Permessi brevi

1. Previa valutazione del dirigente o funzionario responsabile dell'unità organizzativa, può essere concesso al dipendente che ne faccia richiesta il permesso di assentarsi per brevi periodi durante l'orario di lavoro. I permessi concessi a tale titolo non possono essere in nessun caso di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero e non possono comunque superare le 36 ore nel corso dell'anno.

2. La richiesta del permesso deve essere formulata in tempo utile per consentire al dirigente di adottare le misure organizzative necessarie.

3. Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate non oltre il mese successivo, secondo le disposizioni del dirigente o funzionario responsabile. Nel caso in cui il recupero non venga effettuato, la retribuzione viene proporzionalmente decurtata.

ART. 21

Assenze per malattia

1. Il dipendente assente per malattia ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano alle assenze dovute all'ultimo episodio morboso le assenze per malattia verificatesi nel triennio precedente.

2. Superato il periodo previsto dal comma 1, al lavoratore che ne faccia richiesta può essere concesso, per casi particolarmente gravi, di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi, senza diritto ad alcun trattamento retributivo.

3. Qualora il dipendente lo abbia richiesto, l'amministrazione, nell'ipotesi di cui al comma 2, procede all'accertamento delle condizioni di salute del dipendente stesso, secondo le modalità previste dalle vigenti disposizioni, al fine di verificare la sussistenza dell'idoneità a svolgere proficuo lavoro. Per detti periodi di assenza non compete alcun trattamento retributivo.

4. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2 - e così anche nel caso in cui, a seguito dell'accertamento disposto ai sensi del comma 3, il dipendente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro - l'amministrazione ha facoltà di procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro corrispondendo al dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso.

5. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

6. Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC.

7. Il trattamento economico spettante al dipendente assente per malattia è il seguente:

a) intera retribuzione fissa mensile, comprese le indennità pensionabili, con esclusione di ogni altro compenso accessorio, comunque denominato, per i primi 9 mesi di assenza. Nell'ambito di tale periodo, per le malattie superiori a quindici giorni lavorativi, per i periodi di ricovero ospedaliero e per quello successivo di convalescenza post-ricovero, al dipendente compete anche il trattamento economico accessorio come determinato a norma dell'art.32, comma 1, fatta eccezione per i compensi per lavoro straordinario;

b) 90 % della retribuzione di cui alla lettera a) per i successivi 3 mesi di assenza;

c) 50 % della retribuzione di cui alla lettera a) per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 1.

8. L'assenza per malattia ovvero la sua eventuale prosecuzione deve essere comunicata all'ufficio di appartenenza tempestivamente e comunque all'inizio del turno di lavoro del giorno in cui si verifica, salvo comprovato impedimento. Il dipendente è tenuto a recapitare o spedire a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento il certificato medico attestante lo stato di infermità comportante l'incapacità lavorativa, salvo comprovato impedimento, entro i due giorni successivi all'inizio della malattia o alla eventuale prosecuzione della stessa. Qualora tale termine scada in giorno festivo esso è prorogato al primo giorno lavorativo successivo.

9. L'amministrazione dispone il controllo della malattia secondo le modalità stabilite dalle disposizioni vigenti.

10. Il dipendente che durante l'assenza per malattia dimori in luogo diverso da quello abituale comunicato all'amministrazione, deve darne tempestiva comunicazione, indicando il relativo indirizzo.

11. Il dipendente assente per malattia, ancorchè formalmente autorizzato in via generica ad uscire dall'abitazione dal medico curante, è tenuto a rendersi reperibile all'indirizzo comunicato all'amministrazione, fin dal primo giorno e per tutto il periodo della malattia, ivi compresi i giorni domenicali e festivi, per consentire il controllo dell'incapacità lavorativa, dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19. Sono fatte salve le eventuali documentate necessità di assentarsi dal domicilio per visite mediche, prestazioni e terapie sanitarie e accertamenti specialistici regolarmente prescritti, o per altri giustificati motivi, di cui il dipendente è tenuto a dare preventiva informazione all'amministrazione, eccezion fatta per i casi di obiettivo e giustificato impedimento.

12. Nel caso in cui l'infermità derivante da infortunio non sul lavoro sia ascrivibile a responsabilità di terzi, il dipendente è tenuto a darne comunicazione all'amministrazione, la quale ha diritto di recuperare dal terzo responsabile le retribuzioni da essa corrisposte durante il periodo di assenza ai sensi del comma 7, lettere a), b) e c), compresi gli oneri riflessi inerenti.

13. Le disposizioni contenute nel presente articolo si applicano alle assenze per malattia iniziate successivamente alla data di stipulazione del presente contratto, dalla quale si computa il termine di tre anni previsto dal comma 1. Alle assenze per malattia in corso alla predetta data si applica la normativa vigente al momento dell'insorgenza della malattia per quanto attiene alle modalità di retribuzione, fatto salvo il diritto alla conservazione del posto ove più favorevole.

ART. 22

Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio

1. In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino a completa guarigione clinica e, comunque, non oltre i periodi di conservazione del posto previsti dall'art. 21, commi 1 e 2. In tali periodi al dipendente spetta l'intera retribuzione di cui all'art. 21, comma 7, lettera a), comprensiva del trattamento accessorio.

2. Nel caso in cui l'assenza sia dovuta a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, al lavoratore spetta l'intera retribuzione di cui all'art. 21, comma 7, per tutti i periodi di conservazione del posto di cui al comma 1.

3. Nulla è innovato per quanto concerne il procedimento previsto per il riconoscimento della dipendenza da causa di servizio delle infermità, per la misura e le modalità di corresponsione dell'equo indennizzo e per la risoluzione del rapporto di lavoro in caso di inabilità permanente.

CAPO IV
Estinzione del rapporto di lavoro

ART. 23

(Cause di cessazione del rapporto di lavoro)

1. La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, superato il periodo di prova, oltre che nei casi di risoluzione già disciplinati dagli artt. 21, 22 e 28 del presente contratto, ha luogo:
a) per compimento del limite di età previsto dalle norme applicabili nell'amministrazione;
b) per dimissioni volontarie del dipendente;
c) per decesso del dipendente.

ART. 24

(Obblighi delle parti)

1. Nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro per dimissioni volontarie il dipendente deve darne comunicazione per iscritto all'amministrazione.

2. Nel caso di risoluzione ad iniziativa dell'amministrazione, quest'ultima è tenuta a specificarne contestualmente la motivazione.

3. Nell'ipotesi di cui alla lettera a) dell' art. 23, comma 1, la risoluzione del rapporto di lavoro avviene automaticamente al verificarsi della condizione prevista, senza obbligo per l'amministrazione di dare il preavviso o di erogare la corrispondente indennità sostitutiva ed opera dal primo giorno del mese successivo a quello del compimento dell'età prevista salvo diversa volontà del dipendente. Nell'ipotesi di cui all'art.23, comma 1, lettera c), l'amministrazione corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dall'articolo 2122 c.c..

ART 25

(Recesso con preavviso)

1. Salvo il caso di risoluzione automatica del rapporto di lavoro e quello di licenziamento senza preavviso, in tutti gli altri casi in cui il presente contratto prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, i relativi termini sono fissati come segue:

anni di servizio	mesi di preavviso
fino a 5	2
oltre 5 e fino a 10	3
oltre 10	4

2. In caso di dimissioni i termini di preavviso sono ridotti della metà.
3. I termini di preavviso decorrono dal primo giorno o dal giorno 16 di ciascun mese.
4. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso. L'amministrazione ha il diritto di trattenere su quanto da essa dovuto al dipendente un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.
5. E' in facoltà della parte che riceve la disdetta risolvere il rapporto di lavoro, sia all'inizio che durante il preavviso, con il consenso dell'altra parte.

CAPO V

Norme disciplinari

ART. 26

Doveri del dipendente

1. Il dipendente conforma la propria condotta al dovere di contribuire alla gestione della cosa pubblica con impegno e responsabilità, nel rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, anteponendo l'osservanza della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui.

2. Il comportamento del dipendente deve essere improntato al perseguimento dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi istituzionali nella primaria considerazione delle esigenze dei cittadini utenti.

3. Nel perseguimento delle finalità di cui al comma 2 e nell'obiettivo di migliorare costantemente la qualità del servizio, il dipendente deve in particolare:

a) collaborare con diligenza osservando le norme del presente contratto e le disposizioni impartite dall'Amministrazione per l'esecuzione e la disciplina del lavoro anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;
b) rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme dei singoli ordinamenti ai sensi dell'art. 24 L. 7 agosto 1990 n.241;
c) non utilizzare a fini personali le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
d) nei rapporti con il cittadino, prestare adeguata attenzione alle richieste di ciascuno, fornendo tutte le risposte dovute nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza e di esercizio del diritto di accesso dettate dalla legge 7 agosto 1990 n. 241 e dai relativi regolamenti attuativi vigenti nell'amministrazione, nonchè attuare le disposizioni dell'amministrazione in ordine alla legge 4 gennaio 1968, n.15, in tema di autocertificazione;
e) rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze e non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del dirigente responsabile;
f) mantenere, nei rapporti interpersonali, con gli altri dipendenti e con gli utenti, una condotta corretta, astenendosi da comportamenti lesivi della dignità della persona;
g) non attendere, durante l'orario di lavoro, a occupazioni estranee al servizio e rispettare i principi di incompatibilità previsti dalla legge e dai regolamenti e, nei periodi di assenza per malattia o infortunio, non attendere ad attività che possano ritardare il recupero psico-fisico;
h) attenersi alle disposizioni che gli vengono impartite per l'esecuzione della prestazione. Se le disposizioni sono palesemente illegittime, il dipendente e tenuto a farne immediata e motivata contestazione a chi le ha impartite. Se le disposizioni sono rinnovate per iscritto, il dipendente ha il dovere di darvi esecuzione, salvo che le disposizioni stesse siano espressamente vietate dalla legge penale ovvero configurino illecito amministrativo;
i) vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sottordinato ove tale compito rientri nelle responsabilità attribuite;
l) avere cura dei beni strumentali a lui affidati;
m) non utilizzare beni e strumenti preodinati all'espletamento del servizio per finalità diverse da quelle istituzionali;
n) non accettare compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa;
o) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'Amministrazione da parte del personale e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee all'amministrazione stessa in locali non aperti al pubblico;
p) comunicare all'Amministrazione la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;
q) in caso di malattia, dare tempestiva comunicazione dell'assenza all'ufficio di appartenenza, all'inizio del turno di lavoro, salvo comprovato impedimento;
r) astenersi dal partecipare all'adozione di provvedimenti dell'amministrazione che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi propri.

ART. 27

Sanzioni e procedure disciplinari

1. Le violazioni, da parte dei lavoratori, dei doveri disciplinati nell'articolo 26 del presente contratto dànno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari previo procedimento disciplinare nei casi previsti:

a) rimprovero verbale;
b) rimprovero scritto (censura);
c) multa di importo variabile fino a un massimo di quattro ore di retribuzione;
d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a dieci giorni;
e) licenziamento con preavviso;
f) licenziamento senza preavviso.

2. L'amministrazione, fatta eccezione per il rimprovero verbale, non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente, se non previa contestazione scritta dell'addebito, da effettuarsi tempestivamente e, comunque, non oltre 20 giorni da quando l'ufficio istruttore individuato secondo l'ordinamento dell'amministrazione è venuto a conoscenza del fatto e senza aver sentito il dipendente a sua difesa con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui egli aderisce o conferisce mandato.

3. La convocazione scritta per la difesa non può avvenire prima che siano trascorsi cinque giorni lavorativi dalla contestazione del fatto che vi ha dato causa. Trascorsi inutilmente 15 giorni dalla convocazione per la difesa del dipendente, la sanzione viene applicata nei successivi 15 giorni.

4. Nel caso in cui la sanzione da comminare non sia di sua competenza ai sensi dell'articolo 59, comma 4, del D.Lgs. n. 29 del 1993, il responsabile della struttura in cui il dipendente lavora, ai sensi di quanto previsto al comma 2, segnala entro dieci giorni all'ufficio competente, a norma del citato art. 59, comma 4, i fatti da contestare al dipendente per l'istruzione del procedimento, dandone contestuale comunicazione all'interessato. In caso di mancata comunicazione nel termine predetto si darà corso all'accertamento della responsabilità del soggetto tenuto alla comunicazione.

5. Al dipendente o, su sua espressa delega, al suo difensore, è consentito l'accesso a tutti gli atti istruttori riguardanti il procedimento a suo carico.

6. Il procedimento disciplinare deve concludersi entro 120 giorni dalla data della contestazione dell' addebito. Qualora non sia stato portato a termine entro tale data, il procedimento si estingue.

7. L'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, sulla base degli accertamenti effettuati e delle giustificazioni addotte dal dipendente, irroga la sanzione applicabile tra quelle indicate nell'art.28, nel rispetto dei principi e criteri di cui al comma 1 dello stesso art.28. Quando il medesimo ufficio ritenga che non vi sia luogo a procedere disciplinarmente dispone la chiusura del procedimento, dandone comunicazione all'interessato.

8. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

9. I provvedimenti di cui al comma 1 non sollevano il lavoratore dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso.

10. Per quanto non previsto dalle presenti disposizioni, si rinvia all'art.59 del decreto legislativo n. 29/1993, con particolare riguardo ai commi 8 e 9 del medesimo articolo per ciò che concerne la costituzione e la composizione dei collegi arbitrali e la costituzione di collegi arbitrali unici per più amministrazioni omogenee o affini, mediante convenzione tra enti.

ART. 28

Codice disciplinare

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza ed in conformità di quanto previsto dall'art. 59 del d. lgs n. 29 del 1993, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:

a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibiltà dell'evento;
b) rilevanza degli obblighi violati;
c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
d) rilevanza del danno o grado di pericolo arrecato all'amministrazione, agli utenti o a terzi e del disservizio determinatosi;
e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore nei confronti dell'amministrazione, degli altri dipendenti e degli utenti, nonchè ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge;
f) concorso nell'infrazione di più lavoratori in accordo tra di loro;

2. La recidiva nelle infrazioni previste ai commi 4 e 5, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle previste nell'ambito dei medesimi commi.

3. Al dipendente responsabile di più infrazioni compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.

4. La sanzione disciplinare del rimprovero verbale viene comminata per le infrazioni di cui al presente comma, quando esse siano di lieve entità. La sanzione disciplinare, dal rimprovero scritto fino al massimo della multa di importo pari a quattro ore di retribuzione, si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri di cui ai commi 1 e 2, per le seguenti infrazioni:

a) inosservanza delle disposizioni di servizio, dell'orario di lavoro e delle norme da osservare in caso di malattia;

b) condotta non conforme a principi di correttezza verso l'amministrazione, gli altri dipendenti ovvero verso il pubblico;

c) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati o nella cura dei locali o altri beni strumentali affidati al dipendente in ragione del servizio e alla cui custodia e vigilanza egli sia tenuto in relazione alle sue responsabilità;

d) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro, quando non ne sia derivato un pregiudizio per il servizio o per gli interessi dell'amministrazione o di terzi;

e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'amministrazione, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 6 della l. n.300/70;

f) insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati, tenuto conto dei carichi di lavoro;

g) altre violazioni dei doveri di comportamento non ricompresi specificamente nelle lettere precedenti da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo per l'amministrazione, per gli utenti o per terzi.

L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'amministrazione e destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti.

5. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di 10 giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

a) recidiva nelle mancanze previste dal comma 4, che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;

b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 4;

c) assenza ingiustificata dal servizio fino a 10 giorni o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'amministrazione, agli utenti o ai terzi;

d) ingiustificato ritardo, fino a dieci giorni, nel raggiungere la sede assegnata dall'amministrazione;

e) svolgimento, durante le assenze per malattia o infortunio, di attività che ritardino il recupero psico-fisico;

f) testimonianza falsa o reticente ovvero rifiuto di testimoniare in procedimenti disciplinari;

g) comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti, degli utenti o di terzi;

h) alterchi con ricorso a vie di fatto negli ambienti di lavoro, nei riguardi di altri dipendenti, di utenti o di terzi;

i) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'Amministrazione, fatte salve le manifestazioni di libertà di pensiero ai sensi dell'art. 1 della legge n.300 del 1970;

l) atti e comportamenti, ivi comprese le molestie sessuali, lesivi della dignità della persona;

m) violazione di doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia comunque derivato grave danno all'amministrazione, agli utenti o a terzi;

6. La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica per violazioni di gravità tale da compromettere gravemente il rapporto di fiducia con l'amministrazione e da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro. Tra queste sono da ricomprendersi in ogni caso le seguenti:

a) recidiva plurima, per almeno tre volte nell'anno, nelle mancanze previste nel comma 5, anche se di diversa natura, ovvero recidiva, nel biennio, in una mancanza, tra quelle previste nel medesimo comma, che abbia comportato l'applicazione della sanzione di dieci giorni di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, fatto salvo quanto previsto al comma 7 lett. a);

b) occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'amministrazione o ad essa affidati;

c) rifiuto espresso del trasferimento disposto per motivate esigenze di servizio;

d) assenza ingiustificata ed arbitraria dal servizio per oltre dieci giorni lavorativi consecutivi;

e) persistente insufficiente rendimento ovvero atti o comportamenti che dimostrino grave inefficienza del dipendente nell' adempimento degli obblighi di servizio, rispetto ai carichi di lavoro;

f) responsabilità penale, risultante da condanna passata in giudicato, per delitti commessi fuori del servizio e pur non attinenti in via diretta al rapporto di lavoro, ma che per la loro specifica gravità non siano compatibili con la prosecuzione del rapporto.

7. La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per violazioni dei doveri di comportamento, anche nei confronti di terzi, di gravità tale da compromettere irreparabilmente il rapporto di fiducia con l'amministrazione e da non consentire la prosecuzione, neanche provvisoria, del rapporto di lavoro. In particolare la sanzione si applica nelle seguenti fattispecie:

a) recidiva nella responsabilità di alterchi negli ambienti di lavoro con ricorso a di vie di fatto nei confronti di superiori o di altri dipendenti ovvero di terzi, anche per motivi non attinenti al servizio;

b) accertamento che l'impiego è stato conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti;

c) condanna passata in giudicato:

1) per i delitti di cui all'art. 15, comma 1, lettere a), b), c), d), e) ed f) della legge 19 marzo 1990, n. 55, modificata ed integrata dall'art. 1, comma 1 della legge 18 gennaio 1992, n. 16;

2) per gravi delitti commessi in servizio;

d) condanna passata in giudicato quando dalla stessa consegua l'interdizione perpetua dai pubblici uffici.

8. Il procedimento disciplinare deve essere avviato, ai sensi dell'art.27, comma 2, anche nel caso in cui sia connesso con procedimento penale e rimane sospeso fino alla sentenza definitiva. La sospensione è disposta anche ove la connessione emerga nel corso del procedimento disciplinare. Qualora l'amministrazione venga a conoscenza dei fatti che possono dar luogo ad una sanzione disciplinare solo a seguito della sentenza definitiva di condanna, il procedimento disciplinare è avviato nei termini previsti dall' art.27, comma 2, da computarsi a decorrere dalla data in cui l'amministrazione è venuta a conoscenza della sentenza.

9. Il procedimento disciplinare sospeso ai sensi del comma 8 è riattivato entro 180 giorni da quando l'amministrazione ha avuto notizia della sentenza definitiva.

10. Al codice disciplinare contenuto nel presente articolo deve essere data la massima pubblicità mediante affissione in luogo idoneo accessibile e visibile a tutti i dipendenti. Tale forma di pubblicità è tassativa e non può essere sostituita con altre. Il codice deve essere pubblicato tassativamente entro quindici giorni dalla data di cui all'art.2, comma 2 e si attua dal quindicesimo giorno successivo a quello dell'affissione.

ART. 29

Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

1. L'amministrazione, laddove riscontri la necessità di espletare accertamenti su fatti addebitati al dipendente a titolo di infrazione disciplinare punibili con la sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione, può disporre, nel corso del procedimento disciplinare, l'allontanamento dal lavoro del dipendente per un periodo di tempo non superiore a trenta giorni, con conservazione della retribuzione.

2. Quando il procedimento disciplinare si conclude con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo dell'allontanamento cautelativo deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione limitata agli effettivi giorni di sospensione irrogati.

3. Il periodo trascorso in allontanamento cautelativo, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.

ART. 30

Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

1. Il dipendente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o comunque dello stato restrittivo della libertà.

2. Il dipendente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale , qualora egli sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque tali da comportare, se accertati, l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento ai sensi dell'articolo 28, commi 6 e 7.

3. L'amministrazione, cessato lo stato di restrizione della libertà personale di cui al comma 1, puo prolungare il periodo di sospensione del dipendente fino alla sentenza definitiva, alle medesime condizioni di cui al comma 2.

4. Resta fermo l'obbligo di sospensione nei casi previsti dall' art. 15, comma 1, della legge n. 19 marzo 1990, n.55 , come sostituito dall'articolo 1, comma 1, della legge 18 gennaio 1992, n. 16.

5. Nei casi previsti dai commi precedenti si applica quanto previsto in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale dall'art. 28, commi 8 e 9.

6. Al dipendente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo sono corrisposti un' indennità pari al 50 per cento della retribuzione fissa mensile e l'assegno per il nucleo familiare, ove spettante, con esclusione di ogni compenso accessorio, comunque denominato, anche se pensionabile.

7. In caso di sentenza definitiva di assoluzione o proscioglimento con formula piena, quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di assegno alimentare, viene conguagliato con quanto sarebbe stato dovuto al lavoratore se fosse rimasto in servizio.

8. Quando vi sia stata sospensione cautelare del servizio a causa di procedimento penale, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni. Decorso tale termine la sospensione cautelare è revocata di diritto e il dipendente è riammesso in servizio. Il procedimento disciplinare rimane, comunque, sospeso sino all'esito del procedimento penale.

CAPO VI
Istituti di peculiare interesse

ART. 31
(Formazione)

1. Le parti individuano nella formazione un fondamentale strumento di aggiornamento e di crescita professionale del personale in servizio e di inserimento nel processo produttivo del personale di nuova assunzione, al fine di promuovere lo sviluppo del sistema organizzativo anche attraverso più alti livelli di preparazione e di consapevolezza del personale rispetto agli obiettivi strategici e produttivi da perseguire per il buon andamento e l'imparzialità dell'azione amministrativa.

2. L'amministrazione, nell'ambito dei propri obiettivi di sviluppo e ai fini del costante miglioramento dei livelli di produttività, di efficienza e di efficacia dell'azione amministrativa e gestionale, nonchè della qualità del servizio, organizza, anche d'intesa con la Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione o con la collaborazione di altri soggetti pubblici o società specializzate del settore, corsi di formazione di contenuto generale ovvero mirato su specifiche materie.

3. I corsi di formazione utilizzano anche esperienze significative di casi pratici e di corretta gestione e sono finalizzati al raggiungimento dell'efficacia del processo produttivo e dei servizi istituzionali, limitando l'apporto nozionistico e teorico.

4. La formazione del personale di nuova assunzione si svolge, mediante corsi teorico - pratici, di intensità e durata rapportate alle mansioni da svolgere, in base a specifici programmi definiti dalla stessa amministrazione sentite le organizzazioni sindacali.

5. I programmi dei corsi di aggiornamento professionale sono definiti, in attuazione delle linee di indirizzo generale stabiliti con la contrattazione decentrata, dall'amministrazione che ne informa preventivamente le organizzazioni sindacali ai sensi dell'art.7, comma 2. I programmi dovranno tenere conto:
a) della normativa vigente da applicare;
b) delle caratteristiche tecnologiche e organizzative dell'ambiente di lavoro e delle innovazioni introdotte nell'organizzazione del lavoro;
c) dell'obiettivo di far conseguire agli operatori il più alto grado di operatività e autonomia in relazione alle funzioni da svolgere, nella prospettiva della elevazione delle capacità professionali del personale e del miglioramento della funzionalità del sistema.

6. Gli enti individuano, in base alle esigenze tecniche, organizzative e produttive dei vari uffici, nonchè di riqualificazione professionale del personale proveniente da amministrazioni e profili diversi, sulla base di criteri generali definiti in sede di contrattazione decentrata, i dipendenti che parteciperanno ai corsi, tenendo conto anche delle attitudini personali e culturali dei lavoratori e garantendo a tutti pari opportunità di partecipazione, nel rispetto di quanto previsto dall'art.61, lett. c) del d.lgs. n.29 del 1993.

7. Il personale che partecipa ai corsi di formazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico dell'amministrazione. I corsi sono tenuti di norma durante l'orario di lavoro ed, in casi eccezionali, anche al di fuori dell'orario di lavoro. Qualora i corsi si svolgano fuori sede la partecipazione ad essi comporta, sussistendone i presupposti, il trattamento di missione e il rimborso delle spese di viaggio.

PARTE SECONDA

TITOLO I
Trattamento Economico

CAPO I

Struttura della retribuzione

ART. 32

Retribuzione base e accessoria

1. La struttura della retribuzione del personale delle amministrazioni del comparto degli enti pubblici non economici si compone delle seguenti voci:

A - trattamento fondamentale:
 1) stipendio tabellare;
 2) retribuzione individuale di anzianità e maggiorazioni per esperienza professionale a norma dell'art. 15, comma 4, del DPR n.43/1990, ove acquisite;
 3) indennità integrativa speciale.

B - trattamento accessorio:
 1) compensi per lavoro straordinario e turni;
 2) compensi incentivanti e altri compensi e indennità previsti dal contratto o da specifiche disposizioni di legge;
 3) premi per la qualità della prestazione individuale, come previsti dall'art.37 del presente contratto.

2. Al personale, ove spettante, è corrisposto l'assegno per il nucleo familiare ai sensi della legge 13 maggio 1988, n.153 e successive modificazioni.

ART. 33

Aumenti della retribuzione base

1. Gli stipendi tabellari, come stabiliti dall'art. 14 del DPR 13 gennaio 1990, n.43 , previo conglobamento dell'elemento distinto della retribuzione di cui all'art.7 del DL 17 settembre

1993, n.384 convertito con la legge 14 novembre 1993, n. 438, sono incrementati, a regime, delle seguenti misure mensili lorde:

Qualifica	I	L. 91.000
Qualifica	II	L. 96.000
Qualifica	III	L. 101.000
Qualifica	IV	L. 107.000
Qualifica	V	L. 113.000
Qualifica	VI	L. 124.000
Qualifica	VII	L. 139.000
Qualifica	VIII	L. 161.000
Qualifica	IX	L. 182.000

2. Gli aumenti di cui al comma 1 competono con decorrenza 1 dicembre 1995.

3. Dal 1^ gennaio 1995 al 30 novembre 1995 competono i seguenti aumenti mensili:

Qualifica	I	L. 70.000
Qualifica	II	L. 74.000
Qualifica	III	L. 78.000
Qualifica	IV	L. 82.000
Qualifica	V	L. 86.000
Qualifica	VI	L. 94.000
Qualifica	VII	L. 106.000
Qualifica	VIII	L. 123.000
Qualifica	IX	L. 140.000

4. Gli aumenti di cui al comma 3 hanno effetto fino al conseguimento dell'aumento successivo, ed assorbono l'indennità di vacanza contrattuale.

ART. 34

Effetti dei nuovi stipendi

1. Le misure degli stipendi risultanti dall'applicazione del presente contratto hanno effetto sulla tredicesima mensilità, sul compenso per il lavoro straordinario e sull'indennità di turno, sui trattamenti di quiescenza e di previdenza, sull'indennità corrisposta a titolo di assegno alimentare, sull'equo indennizzo, sulle ritenute previdenziali e assistenziali e relativi contributi, nonchè sui contributi di riscatto.

2. I benefici economici - ivi compresa l'indennità di vacanza contrattuale - risultanti dall' applicazione dell' art.33 e 38 sono computati ai fini previdenziali, secondo gli ordinamenti vigenti, con riferimento alle scadenze e agli importi previsti dai medesimi articoli, nei confronti del personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza contrattuale. Agli effetti del trattamento di fine servizio e dell'indennità di mancato preavviso in caso di licenziamento si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio.

ART. 35
(Disciplina per il finanziamento
del trattamento accessorio)

1. Al finanziamento della parte variabile della retribuzione si provvede mediante l'utilizzo del fondo costituito in applicazione dell'art. 12 del D.P.R. 13 gennaio 1990, n. 43.

2. A partire dal 31.12.1995, e a valere per l'anno 1996, le somme di cui all'art.12, comma 2, del DPR 13 gennaio 1990, n. 43, relative al personale delle qualifiche funzionali dalla I alla IX, con riferimento all'anno 1993, sono rivalutate del 3,5% e ulteriormente incrementate di un ammontare corrispondente allo 0,4% del monte salari riferito all'anno 1993 e al medesimo personale. Alle somme come sopra determinate si aggiungono gli importi stanziati nell'anno 1993 a titolo di compensi per lavoro straordinario con esclusivo riferimento al personale di cui all'art.15, comma 1 della predetta legge n.88 del 1989. Le quote di cui al comma 3 dell' articolo 12 del DPR n.43 del 1990, non possono superare l'importo corrispondente alla loro misura determinata per l'anno 1993, incrementata del 3,5%.

3. Le risorse di cui al comma 2 sono utilizzate per:
a) compensi per lavoro straordinario e turni
Le risorse disponibili sono pari alla somma stanziata nell'anno 1993 a tale titolo, ridotta dal 1 gennaio 1995 di una percentuale pari al 15% per la parte relativa allo straordinario. Tale risorse sono finalizzate a compensare le prestazioni di lavoro straordinario e i turni necessari per fronteggiare particolari situazioni di lavoro, anche connesse a carenze di organico;
b) il compenso per esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, ovvero oneri, rischi o disagi particolarmente rilevanti:
le risorse sono costituite dalla somma stanziata nell'anno 1993 per il pagamento delle indennità di cui all'art. 13, comma 2, lettere c) e d), del D.P.R. 13 gennaio 1990, n. 43.
I compensi sono finalizzati alla remunerazione di compiti che comportano gravose articolazioni dell'orario di lavoro, oneri, rischi o disagi particolarmente rilevanti nonché alla reperibilità collegata alla particolare natura dei servizi che richiedono interventi di urgenza;
c) la costituzione di un Fondo per le sperimentazioni in materia di inquadramento professionale:
il fondo è costituito da un importo pari allo 0,3% del monte salari riferito al 1993 e relativo al personale di cui al comma 2. L'utilizzo del fondo è disciplinato dall'art. 41;
d) la costituzione di un Fondo per la qualità della prestazione individuale:
il fondo è costituito da una somma pari ai risparmi derivanti dal contenimento del lavoro straordinario di cui alla lettera a), incrementati da una quota pari allo 0,2% del monte salari riferito al 1993 e relativo al personale di cui al comma 2. Tali risorse non possono superare complessivamente il limite massimo dello 0,5% del monte salari, con esclusione delle medesime categorie di personale. Le eventuali eccedenze vanno utilizzate per finanziare il fondo di cui alla successiva lettera e).
Il fondo è finalizzato alla valorizzazione delle capacità dei dipendenti e del loro contributo alla efficienza delle amministrazioni, mediante la corresponsione dei premi di qualità della prestazione individuale di cui all'art. 37;

e) la costituzione di un Fondo per la produttività collettiva e per il miglioramento dei servizi: il fondo è costituito dalla somma stanziata nell'anno 1993 per le finalità di cui all'art. 13, comma 2, lettera a), del DPR 13 gennaio 1990, n.43, incrementata del 3,5% a partire dal 31 dicembre 1995, nonchè di quanto eventualmente residua dalla somma complessiva del fondo di cui al comma 2 detratte le somme utilizzate per la costituzione di fondi di cui alle lettere a), b), c), e d) del presente comma. Tale fondo è finalizzato alla erogazione di compensi legati alla produttività collettiva e al miglioramento dei servizi nei termini e con le modalità stabilite dall'art.36.

4. In relazione a particolari condizioni organizzative riferite alla specificità dei singoli ordinamenti, gli enti destinano eventuali economie di spesa realizzate nell'utilizzo dei fondi di cui alle lettere a), b), c), e d) del comma 2 ad incrementare le risorse del fondo di cui alla lettera e) del medesimo comma.

5. Negli enti con un numero di dipendenti non superiore a 35, le somme destinate, secondo la disciplina del presente articolo, ai fondi di cui al comma 3, lettere d) ed e), possono essere complessivamente utilizzate in modo unitario per le finalità e secondo la disciplina dell'art.36.

ART. 36

Fondo per la produttività collettiva e per il miglioramento dei servizi

1. Il fondo di cui all'art.35, lettera e), è preordinato all'erogazione di trattamenti accessori volti a favorire la realizzazione di piani, progetti e altre iniziative per il miglioramento dell'efficienza, dell'efficacia e della qualità dei servizi istituzionali. In rapporto alle esigenze peculiari di ciascun ente il fondo è finalizzato all'erogazione di compensi incentivanti la produttività collettiva ai fini dèl miglioramento del livello quali-quantitativo dei servizi secondo i criteri di cui ai commi che seguono. Per tale finalità potranno anche essere previste misure dirette ad incentivare la mobilità del personale secondo le esigenze proprie degli enti, nonché, entro il limite massimo dello 0,2% del monte salari riferito all'anno 1993, indennità da attribuirsi su base selettiva, riassorbibili in caso di passaggio di qualifica e dirette a remunerare l'esercizio di funzioni di particolare rilevanza per l'ente da parte del personale appartenente alle qualifiche V, VII, VIII e IX, per il quale non sussistano possibilità di sviluppo verticale a fronte della professionalità accertata. Per l'VIII e per la IX qualifica tali indennità non sono comulabili con quelle previste dall'art. 15, comma 2, della legge 9 marzo 1989, n.88.

2. L'erogazione dei compensi diretti ad incentivare la produttività è subordinata al raggiungimento di standard di base predefiniti con la contrattazione decentrata per ciascuna linea di attività istituzionale, nell'ambito dei piani o programmi di attività predisposti dall'amministrazione. Gli standard devono essere definiti in modo tale da assicurare un effettivo e verificabile incremento della produttività e, se già in uso presso gli enti, devono essere opportunamente corretti o aggiornati in modo tale da rafforzarne in modo significativo la capacità di misurare il contributo di ciascun centro di costo o di progetto al raggiungimento dei risultati produttivi programmati. Per gli enti o per i settori di lavoro non regolabili sulla base di standard in ragione della connaturata caratteristica delle attività svolte e/o delle dimensioni degli enti stessi, l'erogazione è subordinata alla realizzazione degli obiettivi minimi

previsti e verificati sulla base di criteri oggettivi di valutazione, stabiliti con la contrattazione decentrata, nell'ambito di appositi programmi o progetti predisposti dall'amministrazione. Le risorse devono essere concentrate , tenuto conto delle peculiarità di ciascun ente, in misura accresciuta rispetto alle prassi in vigore - e in ogni caso prevalente - su progetti specifici riguardanti ambiti limitati di personale, al fine di massimizzarne l'efficacia incentivante: in particolare, su progetti mirati al livello qualitativo e quantitativo dei servizi, con speciale riguardo alle semplificazioni procedurali, alla qualificazione dei rapporti con l'utenza e alla modernizzazione dei servizi al pubblico, con differenziata attribuzione al personale che vi partecipa secondo il ruolo assegnato nell'ambito di ciascun progetto. Per gli enti destinatari della legge 9 marzo 1989, n.88 restano fermi gli obiettivi indicati dall'art.18 della legge stessa e i relativi criteri di finanziamento e di funzionamento.

3. La misura dei compensi, nell'ambito di ciascun centro di costo o area di funzioni di riferimento, è determinata sulla base di criteri generali per la valutazione della produttività definiti con la contrattazione decentrata. Detti criteri dovranno essere tali da garantire la selettività delle erogazioni e l'effettiva valenza incentivante delle stesse in rapporto alla natura e alla diversa rilevanza degli obiettivi, così da determinare un distribuzione della curva dei rendimenti più selettiva di quella risultante dalla esperienza di ciascun ente. In ogni caso il sistema deve essere orientato a realizzare un distribuzione della parte prevalente dei compensi incentivanti su una quota limitata di dipendenti. Tali criteri debbono altresì prevedere la graduazione dei compensi incentivanti in relazione al grado di realizzazione degli obiettivi, sulla base della verifica effettuata dall'amministrazione previo esame con le organizzazioni sindacali a termini dell'art.8 del presente contratto.

4. La quota del Fondo per la produttività collettiva attribuita in base ai criteri di cui ai precedenti commi 2 e 3 viene ripartita tra il personale, con provvedimento motivato del dirigente responsabile, sulla base di coefficienti di merito partecipativo individuale, attribuiti secondo criteri selettivi nell'ambito di una scala parametrale di almeno quattro valori, comprendenti il valore 0 e tenuto conto del rapporto con i valori parametrali degli stipendi delle varie qualifiche stabilito in sede di contrattazione decentrata.

5. I criteri per l'attuazione, le modalità e la periodicità di erogazione dei compensi e indennità di cui ai precedenti commi 2, 3 e 4 sono definiti in sede di contrattazione decentrata a livello di ente. Resta fermo il meccanismo di corresponsione di anticipazioni mensili di cui all'art.13 del DPR 8 maggio 1987, n.267; la somma annua complessiva è a tal fine commisurata al 20,8 % dell'importo di cui all'art.12 lettera a) del DPR 13 gennaio 1990, n.43, calcolato con riferimento all'anno 1993.

6. Con la contrattazione decentrata a livello di ente , la gestione di una quota del fondo complessivo di cui al presente articolo può essere affidata a ciascuna unità funzionale per la realizzazione di obiettivi definiti localmente sulla base di priorità, indirizzi e limiti stabiliti a livello nazionale.

7. I risultati raggiunti, per ciascuna amministrazione, in termini di maggiore produttività e di miglioramento del livello qualitativo e quantitativo dei servizi, mediante l'impiego del fondo di cui al presente articolo, sono oggetto di monitoraggio e valutazione da parte del competente servizio per il controllo interno o nucleo di valutazione istituito ai sensi dell'art. 20 del d.lgs. n. 29 del 1993. L'attività di monitoraggio si conclude con un rapporto da trasmettere all' A.RA.N.

e da allegarsi alla relazione annuale sullo stato dell'amministrazione. Sulla base del monitoraggio le parti verificheranno alla scadenza del presente biennio contrattuale il raggiungimento degli obiettivi sopra indicati, considerandolo elemento essenziale per la configurazione e l'eventuale revisione del fondo di produttività nel prossimo biennio.

Art. 37
Fondo per la qualità della prestazione individuale

1. Il Fondo di cui all'art. 35, comma 3, lettera d), è finalizzato all'attribuzione, nell'ambito di ciascuna amministrazione, a decorrere dal 1° dicembre 1995, di premi per la qualità della prestazione individuale allo scopo di valorizzare le capacità dei dipendenti ed il loro contributo alla maggiore efficienza delle amministrazioni e alla qualità del servizio pubblico.

2. I premi sono attribuiti a una percentuale massima del 15% del personale in servizio in ciascuna qualifica presso le singole amministrazioni secondo gli importi risultanti dall'allegata tabella A, sulla base di una valutazione delle prestazioni individuali da effettuarsi a cura dei dirigenti responsabili ai sensi del comma 4.

3. I dirigenti attribuiscono i premi entro il 30 giugno e il 30 novembre e provvedono all'erogazione dei premi stessi nei mesi di luglio e di dicembre.

4. Il processo di valutazione di cui al comma 2 è gestito dai dirigenti, secondo modalità stabilite dall'amministrazione, che ne informa le organizzazioni sindacali a norma dell'art 7, comma 2, del presente contratto, con l'intervento dei dirigenti responsabili di struttura e con verifica e coordinamento da parte dell'alta direzione dell'ente. Gli obiettivi e criteri sulla cui base sarà effettuata la valutazione devono essere specificamente definiti per figure professionali e relative specificazioni all'inizio del periodo di riferimento per la valutazione, di norma annuale.

5. La definizione dei criteri di cui al comma 4 è riferita alla qualità della prestazione individuale ed è effettuata sulla base dei seguenti elementi, che possono essere anche diversamente combinati o utilizzati disgiuntamente con riferimento alle diverse tipologie di personale:
a) competenza professionale e capacità tecnica (valutazione delle conoscenze teoriche, applicative e pratiche e delle collegate abilità operative, riferite allo svolgimento di una funzione /mansione specifica);
b) adattamento al contesto operativo e gestione del tempo di lavoro (valutazione della capacità di adattamento alle esigenze derivanti dalla complessità e dinamicità dell'ambiente operativo, della capacità di gestione delle incertezze e delle varianze e dell'attitudine a gestire i cambiamenti organizzativi);
c) iniziativa, partecipazione, orientamento all'utenza e all'integrazione interna/esterna (valutazione della coerenza dei comportamenti rispetto al perseguimento dei fini generali dell'ente e della sensibilità alle esigenze dell'utenza e a quelle di collaborazione intersettoriale);
d) capacità organizzativa e gestione delle risorse (valutazione dell'attitudine a proporre soluzioni per la realizzazione di miglioramenti organizzativi e gestionali e a guidare altri operatori, nonchè dell'affidabilità nella gestione di risorse tecniche ed economiche).

6. Eventuali controversie sull'applicazione del presente istituto saranno oggetto di tentativo di conciliazione in sede sindacale il cui procedimento sarà definito entro il 30 giugno 1995.

7. Le decisioni adottate dai dirigenti devono essere rese pubbliche. A richiesta del singolo lavoratore o delle OO.SS. deve essere evidenziata la motivazione delle decisioni medesime. I risultati generali dell'applicazione del presente articolo sono comunicati alle OO.SS. che possono chiedere un incontro al riguardo con le amministrazioni interessate.

8. I risultati raggiunti, per ciascuna amministrazione, in termini di maggiore produttività e di miglioramento del livello qualitativo e quantitativo dei servizi, mediante l'impiego del fondo di cui al presente articolo, sono oggetto di monitoraggio e valutazione da parte del competente servizio per il controllo interno o nucleo di valutazione istituito ai sensi dell'art. 20 del D. Lgs. n. 29 del 1993. L'attività di monitoraggio si conclude con un rapporto da trasmettere all'ARAN e da allegarsi alla Relazione annuale sullo stato dell'amministrazione.

TABELLA *A*

QUALIFICHE E LIVELLI	Premio individuale semestrale
IX LIVELLO	700.000
VIII LIVELLO	640.000
VII LIVELLO	576.000
VI LIVELLO	524.000
V LIVELLO	494.000
IV LIVELLO	469.000
III LIVELLO	444.000
II LIVELLO	421.000
I LIVELLO	400.000

ART. 38

Personale con qualifica di ispettore generale e di direttore di divisione ex art. 15, comma 1, della legge 9 marzo 1989, n. 88.

1. Gli stipendi iniziali lordi per il personale con qualifica di ispettore generale e di direttore di divisione ex art. 15, comma 1, della legge 9 marzo 1989, n. 88, sono incrementati, a regime, delle seguenti misure mensili lorde:

- Direttore di divisione (iniziale)................................ L 195.000
- Direttore di divisione (dopo 2 anni)........................ L. 210.000
- Ispettore generale (iniziale)................................ L. 209.000
- Ispettore generale (dopo 2 anni). .... L. 226.000

2. Gli aumenti mensili di cui al comma 1 competono con decorrenza 1° dicembre 1995.

3. Dal 1° gennaio 1995 al 30 novembre 1995 competono i seguenti aumenti mensili lordi:

- Direttore di divisione (iniziale)................................ L. 150.000
- Direttore di divisione (dopo 2 anni)......................... L 161.000
- Ispettore generale (iniziale)................................ L 161.000
- Ispettore generale (dopo 2 anni)......................... L 173.000

4. Gli incrementi di cui al comma 3 hanno effetto fino al conseguimento di quelli di cui al comma 1 e assorbono l'indennità di vacanza contrattuale. Gli incrementi di cui ai commi 1 e 3 non comportano il riassorbimento degli assegni ad personam eventualmente attribuiti a seguito di inquadramento nella specifica posizione rivestita dal personale interessato.

5. Le classi di stipendio e gli aumenti periodici biennali cessano di essere corrisposti dal 1° dicembre 1995. Il valore degli aumenti biennali in godimento al 30 novembre 1995, con l'aggiunta della valutazione economica dei ratei di aumento biennale maturati alla stessa data, costituisce la retribuzione individuale di anzianità. Tale valutazione si effettua con riferimento al trattamento stipendiale derivante dall'applicazione dell'art. 5, comma 1, del decreto legge 24 novembre 1990, n.344, convertito con la legge 23 gennaio 1991, n. 21, ed ai valori percentuali dei relativi aumenti biennali.

6. Il compenso di cui all'articolo 4 della legge 17 aprile 1984, n.79 e successive modifiche e integrazioni resta acquisito nell'ammontare spettante alla data di entrata in vigore del presente contratto come assegno personale non riassorbibile.

7. I trattamenti economici accessori continuano ad essere corrisposti secondo la disciplina generale, i criteri e le modalità vigenti alla data di entrata in vigore del presente contratto, salvo che per la riduzione delle ore di lavoro straordinario di cui all'art.35, comma 3, lettera a) e per quanto previsto dal comma 6. Gli enti provvederanno ad apprezzare adeguatamente l'esercizio delle funzioni previste dall'art.25, comma 4, del d. lgs. n.29 del 1993 attraverso l'attribuzione,

a decorrere dal 1° dicembre 1995, delle indennità di cui all'art.36, comma 1, del presente contratto, nonchè attraverso la gestione mirata di quelle già in atto presso gli enti stessi ai sensi dell'art. 15, comma 2, della legge 9 marzo 1989, n. 88.

8. I premi di cui all'articolo 37 sono attribuiti al personale di cui al presente articolo nei limiti della percentuale massima stabilita per ciascuna qualifica dal comma 2 del medesimo articolo e nell'importo massimo risultante dall' allegata tabella A.

ART. 39

(Fondi previdenziali)

1. In attesa dei provvedimenti legislativi di riforma strutturale del sistema previdenziale e della definizione del quadro normativo di riferimento per l'attuazione del d.lgs. 21 aprile 1993, n.124, gli enti del comparto che amministrano fondi di previdenza integrativa dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, comunque denominati, riservati al personale, provvederanno, sentite le organizzazioni sindacali, all'adeguamento, con effetto dal 1° gennaio 1995, in relazione a quanto previsto dall'articolo 15 della legge 23 dicembre 1994, n.724, delle norme che in atto disciplinano tali fondi in modo da assicurare l'effettiva funzione integrativa dei fondi stessi in conformità della loro originaria natura e finalità.

2. Nel contesto delle iniziative di cui al comma 1, le amministrazioni ricercheranno, previo esame con le organizzazioni sindacali, le possibili soluzioni tecnico-finanziarie atte a consentire l'iscrizione ai fondi integrativi del personale assunto successivamente alla data di entrata in vigore della legge 20 marzo 1975, n.70 ma anteriormente all'entrata in vigore del d.lgs. 21 aprile 1993, n.124, in attuazione di quanto disposto dall'articolo 18, comma 9, dello stesso decreto.

3. Le parti si impegnano a incontrarsi , non appena sarà stato definito il quadro complessivo di riferimento di cui al comma 1, per esaminare le problematiche relative a una più organica revisione delle normative regolamentari che in atto disciplinano i fondi integrativi e all'eventuale attuazione, nell'ambito del comparto, dell'istituto della previdenza complementare introdotto dal d.lgs. n.124 del 1993.

4. In sede di attuazione di quanto previsto ai commi 1, 2 e 3 del presente articolo, saranno previste opportune forme di raccordo tra i fondi integrativi aziendali e i fondi di previdenza complementare di cui venga prevista la costituzione, in modo da consentire ai dipendenti iscritti ai predetti fondi integrativi aziendali che ne facciano richiesta, in presenza delle necessarie condizioni tecnico-finanziarie, il passaggio ai nuovi fondi complementari, previo apporto delle relative riserve tecniche accontonate. Nella stessa sede saranno previamente verificate le condizioni per la gestione, da parte dei fondi integrativi già esistenti presso gli enti, della previdenza complementare in favore dei dipendenti degli enti stessi, con l'osservanza delle disposizioni dettate dal d. lgs. n.124 del 1993 e successive modifiche e integrazioni in ordine alle prestazioni e alla contribuzione relative alla previdenza complementare predetta.

ART. 40

(Indennità di rischio, di mansione e di bilinguismo)

Continuano a essere corrisposte le indennità di rischio previste dalle leggi 27 ottobre 1988, n.460, 9 aprile 1953, n.310 e dal D.P.R. 5 maggio 1975, n.146, l'indennità di mansione di cui alla legge 3 giugno 1971, n.397, nonchè l'indennità di bilinguismo di cui alla legge 23 ottobre 1961, n.1165 e successive modifiche e integrazioni e all'art.34 del D.P.R. 8 maggio 1987, n.267.

ART. 41

Revisione del sistema di inquadramento professionale

1. E' istituita una Commissione composta da rappresentanti dell'A.RA.N. e da rappresentanti delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto nazionale di lavoro, con il compito di acquisire ed elaborare tutti gli elementi di conoscenza sull'attuale sistema di organizzazione del lavoro nelle amministrazioni e di formulare proposte per l'eventuale ridisegno, anche parziale, dell' inquadramento professionale del personale, avendo particolare riguardo:
a) alle caratteristiche complessive dei sistemi di inquadramento professionale vigenti nel comparto, analizzati e confrontati con quelli vigenti in altri settori pubblici e privati, tenuto conto anche della esperienza acquisita e delle realtà presenti nei diversi paesi europei;
b) alla congruità dei profili professionali esistenti in relazione alle esigenze di flessibilità e fungibilità delle prestazioni, con particolare attenzione alle esigenze di riaccorpamento all'interno di ciascuna qualifica funzionale, la cui eventuale attuazione non dovrà comunque comportare variazioni di natura economica;
c) alla congruità di tali sistemi in relazione alle modifiche intervenute e a quelle che si prospettano nell'organizzazione del lavoro, nelle funzioni e nella struttura delle amministrazioni, con particolare attenzione alle criticità in alcune aree di inquadramento professionale.

2. Anche allo scopo di supportare i lavori della Commissione di cui al comma 1 con l'analisi di più specifiche esigenze dei singoli enti, le Parti convengono di dar luogo ad una sperimentazione negli enti del comparto, da individuarsi di comune accordo entro il 30 giugno 1995, che a quella data risultino aver organicamente realizzato i processi di ristrutturazione previsti dal d.lgs.n.29 del 1993. Tale sperimentazione avrà per oggetto la verifica della coerenza dell'attuale sistema di inquadramento con le esigenze organizzative e gestionali degli enti, anche approfondendo la possibilità di prefigurare percorsi professionali e di carriera funzionali a un migliore utilizzo programmato del personale, con particolare riguardo a una o più aree critiche, ovvero a specifiche figure professionali di autonoma rilevanza nell'ordinamento dell'ente. La sperimentazione potrà riguardare il personale la cui posizione di lavoro, per effetto dei processi di modificazione dell'organizzazione del lavoro, risulti caratterizzata da contenuti di maggiore spessore. Anche in presenza dell'effettivo e verificato svolgimento di mansioni di più elevato contenuto professionale, potrà essere prevista, per il personale della III,

della IV e della VI qualifica funzionale, la corresponsione su base selettiva di indennità in tutto o in parte compensative del dislivello economico rispetto alla qualifica immediatamente superiore se ipotizzabile come possibile punto di riferimento. La sperimentazione si svilupperà nell'arco della vigenza contrattuale e sarà sottoposta ad azione di monitoraggio e controllo da parte dell'A.RA.N..
Eventuali intese raggiunte tra le parti stipulanti il presente contratto collettivo di lavoro saranno estese a tutti gli enti del comparto o a categorie omogenee degli stessi che presentino gli stessi requisiti e caratteristiche.

3. Al termine della sperimentazione le parti valuteranno, tenendo conto delle proposte della Commissione, la possibilità di concordare innovazioni di carattere generale sui sistemi di inquadramento professionale dei lavoratori.
Le parti si impegnano a concludere questa valutazione entro il 1° dicembre 1995, convenendo sin d'ora che gli eventuali accordi raggiunti avranno decorrenza entro il 30 settembre 1997.

ART. 42

Verifica delle disponibilità finanziarie complessive

1. In caso di accertamento da parte del Ministero del Tesoro di maggiori oneri del contratto rispetto a quelli previsti, le parti firmatarie possono richiedere il controllo e la certificazione di tali oneri ai sensi dell'art. 52, comma 3, del D. Lgs. n. 29 del 1993, al nucleo di valutazione della spesa relativa al pubblico impiego, istituito presso il Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro dall'art. 10 della legge 30 dicembre 1991, n.412.

2. Qualora vengano certificati maggiori oneri contrattuali rispetto a quelli previsti, le parti si incontrano allo scopo di concordare la proroga dell'efficacia temporale del contratto, ovvero la sospensione dell'esecuzione, totale o parziale, dello stesso.

PARTE TERZA

TITOLO I

Norme finali e transitorie

CAPO I

ART. 43

(Norme transitorie per i procedimenti disciplinari in corso)

1. I procedimenti disciplinari in corso alla data di stipulazione del presente contratto vengono portati a termine secondo le procedure vigenti alla data del loro inizio.

2. Alle infrazioni disciplinari accertate ai sensi del comma 1, si applicano, se più favorevoli, le sanzioni previste dall'art 28 in luogo di quelle previste dalla previgente normativa.

3. Alle infrazioni commesse nel periodo di cui all'art.28, comma 10, si applicano le disposizioni del comma 1.

ART. 44

(Personale INPDAP)

1. Ai fini dell'applicazione dell'art. 6, comma 3, del d. lgs. 30 giugno 1994, n. 479, le parti concordano che l'INPDAP proceda alla definizione delle tabelle di equiparazione del personale proveniente dalla soppressa Direzione Generale degli Istituti di Previdenza del Ministero del Tesoro, avvalendosi dell'attività negoziale di rappresentanza e di assistenza dell'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (A.RA.N.).

ART. 45

(Mutui edilizi e piccoli prestiti)

Le parti si dànno atto che gli interventi legislativi in materia di interesse legale hanno prodotto effetti sulla normativa contrattuale vigente in tema di concessione ai dipendenti di mutui edilizi agevolati nonchè di piccoli prestiti, modificando parzialmente lo scopo delle predette

disposizioni contrattuali. Al fine di contemperare le esigenze dei dipendenti e degli enti interessati, le parti convengono sulla necessità che gli enti stessi rivedano, entro i limiti delle disponibilità all'uopo previste, le determinazioni adottate nella specifica materia., al fine di ripristinare il carattere effettivamente agevolato del tasso.

ART. 46
(Interventi assistenziali)

Le parti concordano sull'opportunità che gli enti del comparto istituiscano, anche in forma consorziata, un organismo a carattere nazionale con la finalità di assicurare ai dipendenti trattamenti complementari a quelli previsti nell'ambito delle assicurazioni sociali obbligatorie, mediante stipula di polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal Servizio Sanitario Nazionale nonchè per la copertura del rischio di premorienza, definendo altresì le modalità per il controllo della gestione di detto organismo.
Le parti convengono che gli enti, previa contrattazione decentrata ai sensi dell'art. 5, di intesa tra loro, definiscano le quote dello stanziamento di cui all'art. 59 del D.P.R. 509/1979 e successive modifiche, da conferire al suddetto organismo per il perseguimento delle finalità ad esso attribuite, precisando che qualsiasi onere, anche di carattere contributivo e fiscale, graverà sulla quota del predetto stanziamento.

ART. 47

(Quote di contratto)

1. All'entrata in vigore del presente contratto gli enti comunicano ai lavoratori non iscritti alle Organizzazioni sindacali stipulanti il C.C.N.L. la proposta di versare una quota contratto pari a £ 30.000 una tantum da trattenere sulla retribuzione corrisposta nel mese successivo alla data di comunicazione.

2. I lavoratori aderiscono a tale versamento attraverso una propria delega attiva.

3. Gli enti dànno comunicazione ai rappresentanti sindacali territoriali interessati del numero delle trattenute effettuate.

4. In caso di mancata indicazione nella delega delle organizzazioni sindacali destinatarie, gli enti assegnano le predette quote alle organizzazioni sindacali stesse in proporzione agli iscritti.

5. Le quote vengono versate dagli enti su conti correnti che verranno indicati da ciascuna organizzazione sindacale interessata.

ART. 48
(Mensa, produttività, contributi, mobilità)

1. Le parti concordano di confermare le modalità e le procedure vigenti nelle materie sottoelencate, riservandosi, entro tempi da definire, l'eventuale loro adeguamento contrattuale:

- mensa;
- compensi di produttività in caso di assenze obbligatorie e distacchi (art.21 del DPR .43/1990)
- contributi sindacali.

2. Le parti si impegnano, altresì, a disciplinare entro il 30 giugno 1995 l'istituto della mobilità ai sensi dell'art.35, comma 8, del d.lgs. n.29 del 1993, dopo avere verificato le interconnessioni con la mobilità interna e quella tra enti del comparto nonchè tra amministrazioni pubbliche diverse di cui al DPR 16 settembre 1994, n.716 e al decreto da emanare ai sensi dell'art.3, comma 52, della legge 24 dicembre 1993, n.537.

ART. 49
(Norma finale di rinvio)

1. Per tutte le materie e gli istituti non disciplinati dal presente contratto continuano ad applicarsi , ai sensi dell'art. 72 del d.lgs. n. 29 del 1993, le vigenti norme di legge e quelle contenute negli accordi di comparto recepiti con decreti del Presidente della Repubblica ai sensi della legge 29 marzo 1983, n. 93.

ART. 50

Disapplicazioni

1. A norma dell'art. 72, comma 1, del D. Lgs. n. 29 del 1993, dalla data di cui all'art. 2, comma 2, sono inapplicabili, nei confronti del personale del comparto, tutte le norme previgenti incompatibili con quelle del presente contratto in relazione ai soggetti ed alle materie dalle stesse contemplate e in particolare le seguenti disposizioni:

- con riferimento all'art. 4 (tempi e procedure per la contrattazione decentrata): art.2 del DPR n.346/1983; art.5, commi 6 e 7 del DPR n.267/1987; art.5 del DPR n.43/1990;
- con riferimento all'art. 5 (livelli di contrattazione, materie e limiti della contrattazione decentrata): art.5, commi 1, 2, 3, e 4 del DPR n.267/1987; art.5 del DPR n.43/1990; art.28 della legge n.70/1975;
- con riferimento all'art.6 (composizione delle delegazioni): art.27 della legge n.70/1975; art.5, comma 5, del DPR n.267/1987;
- con riferimento all'art. 7 (informazione): artt.18 e 20 del DPR n.13/1986; art.16 del DPR n.267/1987;

- con riferimento all'art. 9 (pari opportunità): art.16 del DPR n.395/1988;
- con riferimento all'art.11 (forme di partecipazione): art.23 della legge n.70/1975;
- con riferimento all'art. 12 (rappresentanze sindacali): art.25 della legge n.93/1983;
- con riferimento all'art. 13 (interpretazione autentica dei contratti): art 21, lettera b), del DPR n.13/1986; art. 5, comma 9, del DPR n.43/1990, come da lettera a);
- con riferimento all'art. 14 (contratto individuale di lavoro): art.17 del DPR 487/1994;
- con riferimento all'art.15 (tempo parziale): art.1, comma 1; art.2, comma 1; artt.3, 4, 5 e 6 del DPCM n.117 del 1989; art. 4 del DPR n.13/1986;
- con riferimento all'art.17 (orario di lavoro): artt. 7 e 8 del DPR n. 13/1986; art.7 del DPR n. 267/1987;
- con riferimento all'art.18 (ferie): art. 9, comma 1, della legge n.70/1975; art.4 del DPR n.395/ 1988;
- con riferimento all'art. 19 (permessi retribuiti): art.9, comma 2, della legge n.70/1975, salvo quanto previsto dall'art.3 del DPR n. 411/1976; art. 17 del DPR n. 509/1979; art. 24 del DPR n.267/1987; art.7 del DPR 494/1987; art.3, commi da 37 a 42 della legge n. 537/1993; art. 22, commi da 22 a 26 della legge n. 724 /1994;
- con riferimento all'art.20 (permessi brevi): art.11 DPR n.13/1986;
- con riferimento all'art.21 (assenze per malattia): art.9, comma 3 - per la parte relativa alle assenze per gravidanza e puerperio e per infermità - della legge n.70/1975; norme della legge n. 537/1993 e della legge n.724/1994 citate con riferimento all'art.19;
- con riferimento all'art.22 (infortuni sul lavoro): norme citate con riferimento all'art. 21;
- con riferimento all'art.23 (cause di cessazione del rapporto): art. 12 della legge n. 70/1975;
- con riferimento all'art.26 (doveri del dipendente): art.8, comma 1, della legge n.70/1975;
- con riferimento agli artt.27,28,29 e 30 (disciplina): art.11 della legge n.70/1975; artt. 7 e 18 del DPR n.411/1976; art. 21 del DPR n.509/1979; art.22 della legge n.93/1983;
- con riferimento all'art.31 (formazione): art.6 del DPR n.509/1979; art.5 del DPR n.346/1983; art. 10 del DPR n.267/1987; art.2 del DPR n.395/1988;
- con riferimento all'art.36 (Fondo per la produttività collettivà): artt. 12, 13, e 14 del DPR n.13/1986; art.15 del DPR n. 395/1988; artt. da 11 a 15 del DPR 267/1987; art. 13 del DPR n..43/1990.

2. Fatti salvi gli effetti già prodotti dall'art. 72 del d.lgs n 29 del 1993, le singole amministrazioni del comparto provvedono a rendere inapplicabili, entro tre mesi dalla data di cui al comma 1 e con effetto dalla medesima, le norme dei rispettivi ordinamenti, emanate nell'esercizio di potestà legislativa o regolamentare, che stabiliscano trattamenti normativi o economici speciali per categorie di personale dipendente dalla amministrazioni stesse o che siano comunque incompatibili con le disposizioni del presente contratto.

3. Le amministrazioni curano adeguate forme di pubblicità per informare il personale dell'intervenuta disapplicazione ed inviano, per conoscenza, all'A.RA.N. l'elenco delle norme non più applicabili.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti, allo scopo di rendere applicativi i contenuti del decreto legislativo n. 626/1994 in materia di prevenzione e di sicurezza nei luoghi di lavoro, si incontreranno per concordare le modalità di attuazione dei contenuti dell'eventuale intesa a livello intercompartimentale sulla specifica materia.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA n. 2

Le parti, preso atto delle problematiche connesse all'applicabilità o meno del presente contratto al personale appartenente alla decima qualifica, si dichiarano disponibili a promuovere un chiarimento in merito, in vista della definizione contrattuale, entro la data di stipula del contratto dei dirigenti del comparto.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA n. 3

Al fine di definire le controversie applicative insorte nell'attuazione dell'art.4, comma 5, del D.P.R. n.285 del 1988 con riferimento alla ricostituzione economica delle anzianità, le parti sottolineano la esigenza che gli enti provvedano entro sei mesi a controllare l'applicazione delle norme di inquadramento relative all'anzianità di servizio dei dipendenti interessati al fine di verificarne la corrispondenza riguardo alle quote di abbattimento.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA n. 4

1. Ai fini dell'attuazione della legge n. 125 del 1990, le parti riconoscono l'importanza che le amministrazioni del comparto, onde pervenire alla definizione di azioni positive, verifichino la possibilità di costituzione di appositi fondi per il funzionamento di tali azioni, utilizzando le fonti di finanziamento esistenti anche comuni ed in ogni caso senza oneri aggiuntivi per gli enti.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA n.5

In tema di composizione delle delegazioni trattanti in sede decentrata le parti riconoscono l'opportunità di una fase transitoria nella quale restano invariate le regole sulla rappresentatività fino alla definizione del quadro normativo, anche in relazione alla distribuzione dei distacchi, aspettative e permessi tra le varie sigle sindacali.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA n. 6

Le parti invitano l'ESMAS - Ente per la scuola materna in Sardegna - ad uniformarsi a quanto previsto dal D.P.R. 23/08/88 n.399.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA n. 7

Le parti sottolineano l'urgente necessità che vengano al più presto emanate le disposizioni di cui all'art.3, lettera c), del d.lgs.11 agosto 1993, n. 374, recante benefici per le attività usuranti.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA n. 8

Le parti auspicano una sollecita soluzione dei problemi relativi alla mobilità connessa ai processi di privatizzazione degli enti ex d lgs. n. 509/94.

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 1

Le OO.SS considerano inaccettabile il punto del comma 7 dell'art.15 (Part-time) relativo alla ulteriore prestazione di 20 ore annue oltre il limite previsto dal CC NL e si riservano ogni azione a riguardo

DICHIARAZIONE A VERBALE CGIL-CISL-UIL n.2

Le OO.SS. Confederali CGIL-CISL-UIL ritengono l'indennità di vacanza contrattuale attribuita per l'anno 1994 aumento contrattuale congelato a tutti gli effetti e come tale incidente anche sulla 13° mensilità 1994.

CISAL/FIALP

FEDERAZIONE ITALIANA AUTONOMA LAVORATORI PUBBLICI

SEGRETERIA GENERALE

Roma ____________

00197 Roma - Via A. Gramsci, 38 - Tel. 36.11.571 Fax 36.12.103

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 3

Sulla soluzione adottata nel presente contratto, relativamente alle qualifiche ad esaurimento di Ispettore Generale e di Direttore di Divisione, la FIALP, in coerenza con la posizione della propria Confederazione CISAL, si rimette alla sistemazione che eventualmente verrà adottata per tale personale dello Stato e del Parastato, in sede di confronto tra le Confederazioni e l'ARAN sulle intese quadro per i contratti della Dirigenza e delle Aree di professionalità.

RAPPRESENTANZE SINDACALI DI BASE

FEDERAZIONE DEL PUBBLICO IMPIEGO, SERVIZI, INDUSTRIA E SETTORE PRIVATO
ADERENTE ALLA CONFEDERAZIONE UNITARIA DI BASE (C.U.B.)

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 4

La Confederazione RdB/CUB e la Federazione RdB/CUB Enti pubblici non economici sottoscrive il VI° contratto di categoria del comparto Enti pubblici pur non condividendone i contenuti sia economici che normativi.

Tale sottoscrizione avviene al solo fine di mantenere inalterata la possibilità di azione sindacale nei luoghi di lavoro, in presenza di una normativa liberticida in materia di democrazia nei luoghi di lavoro che sta per essere varata dal Parlamento a totale sostegno del monopolio della rappresentanza dei sindacati "storici".

La sottoscrizione del contratto del comparto Enti pubblici non economici da parte della RdB/CUB e stata votata dalle assemblee dei lavoratori che, pur respingendo pressochè all'unanimità i contenuti del contratto, hanno però ritenuto necessario autorizzare la RdB/CUB a firmarlo al fine di garantirsi uno strumento di lotta e di continuità nell'intervento sindacale.

Roma, 28 marzo 1995

CONF. S.A.L. FEDERAZIONE NAZIONALE PARASTATO

Tel. 06/59057402 59057405 5912675 FAX: 59057537

SEGRETERIA GENERALE

Roma... 28/3/94

NOTA A VERBALE N. 5

La CONF.S.A.L. (Confederazione dei Sindacati Autonomi dei Lavoratori), si riserva ogni azione a tutela del personale dipendente, sugli argomenti sottoindicati:

1) il mancato pieno recupero dell'inflazione reale, uno dei punti fondamentali della piattaforma proposta dalla CONF.S.A.L.;
2) l'elevazione a 200 milioni del tetto dei mutui edilizi di cui all'allegato N.6 del DPR 509/79 successivamente modificato dall'art. 16 del DPR 43/90;
3) la riduzione dei tassi di interesse sui mutui e prestiti, in maniera esplicita ed in linea con il tasso ufficiale di sconto;
4) l'anticipazione del Trattamento di Fine Rapporto così come previsto dal combinato disposto dell'art. 2120 del codice civile e modificato dall'art.1 della L.297/82 e dall'art.2comma 2 del D.L. 29/93;
5) il riferimento temporale più breve affinché l'ESMAS provveda all'attuazione di quanto previsto dall'art. 19 del DPR 43/90;
6) l'esatta individuazione delle penalità anche economiche a carico della dirigenza per uso immotivato del potere discrezionale;
7) una non chiara definizione dell'area sanitaria;
8) il dissenso rispetto al pagamento delle quote di contratto (art. 47)

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 6

La O.S. USPPI, nel riaffermare l'unitarietà dell'intera categoria dei professionisti laureati e diplomati, intende sottoscrivere il presente contratto con la seguente dichiarazione a verbale, in attesa di pervenire ad una definitiva soluzione degli istituti normativi ed economici relativi alla categoria dei professionisti diplomati geometri, periti industriali - appartenenti alla seconda qualifica funzionale del ruolo professionale di cui all'art. 16 della legge 20 marzo 1975, n.70.

1. Nella stesura dell'articolato contrattuale non è stato previsto per la particolare qualifica professionale sopracitata specifici elementi del trattamento economico complessivo (indennità professionale), al fine di motivare la peculiarità delle funzioni professionali assolte e la posizione "atipica" rispetto all'ordinamento del restante personale del comparto.

2. In sede di Commissione per la revisione del sistema di inquadramento professionale di cui al comparto in oggetto, si sostiene l'esigenza, tra l'altro, di dover ridisegnare l'inquadramento professionale della seconda qualifica professionale, nel rispetto dell'art. 16 della legge n. 70/75, riaccorpando per esigenze funzionali e organizzative, all'interno della seconda qualifica funzionale le attuali sovraordinate qualifiche funzionali VII^ e VIII^, come già previsto nella declaratoria delle mansioni per il ruolo professionale nei precedenti DPR 411/76, DPR 509/79, DPR 346/83.

3. Al fine di armonizzare nei vari comparti la composizione della delegazione trattante di parte sindacale in sede decentrata, deve essere confermata la disciplina attualmente vigente fino al 30 giugno 1995, a livello centrale di ente e presso le sedi periferiche.

NOTA A VERBALE n.7

La CISNAL esprime il totale dissenso sul contenuto dell'art.47 relativo alle "quote di contratto" ritenendo che la volontà di sottrarre 30.000 lire dalla busta paga dei lavoratori corrisponda ad un vero e proprio "furto con destrezza".

La CISNAL sottoscrive l'accordo subordinandone gli effetti alla consultazione dei dipendenti del comparto che verranno chiamati ad esprimere il loro parere in assemblee sui posti di lavoro.

Roma 27.1.95

CONFEDIR

ACCORDO COMPARTO PARASTATO
Dichiarazione a verbale n.8

Al fine di assicurare alle categorie rappresentate la tutela sindacale nelle sedi delle trattative concernenti i livelli aziendali è apposta la firma sul presente accordo contrattuale per il personale del comparto del Parastato con riserva di riesame, in sede d'accordo per l'area dirigenziale, della questione concernente la collocazione in esso degli ispettori generali e direttori di divisione, e, fatte salve tutte le vie legali a tutela del buon diritto di questa O.S. e dei Rappresentanti, al rispetto:

- dei principi sul divieto di "reformatio in peius" e della "par condicio";

- e dei fondamenti costituzionali a garanzia della tutela legislativa dei trattamenti giuridici ed economici spettanti ai direttivi e ai dirigenti per l'esercizio imparziale e democratico dell'azione Amministrativa.

Per quanto concerne la norma di cui all'art.47 si ritiene debba essere promossa una consultazione (referendum) del personale del comparto in ordine all'applicazione della stessa.

Roma 28. 3. 1995

DICHIARAZIONE A VERBALE

P A R A S T A T O

E N T I   P U B B L I C I   N O N   E C O N I C I

C.G.I.L. C.I.S.L. U.I.L. CIDA C.I.S.A.L.

Le sottoscritte OO.SS. di categoria protestano fermamente per l'indebita introduzione di formalità che hanno burocratizzato e appesantito le procedure di cui all'art. 51 del Decreto L.vo n. 29/93 in occasione della stipula del presente contratto e intendono rendersi immediatamente promotrici per una profonda revisione del Decreto stesso, al fine di ripristinare regole coerenti con la nuova natura privatistica della contrattazione nelle pubbliche amministrazioni.

Le sottoscritte OO.SS. di categoria ribadiscono, comunque, di non essere tenute, anche in base alle norme che regolano oggi le procedure di approvazione, a firmare nuovamente il contratto di lavoro dopo la registrazione da parte della Corte dei Conti dell'atto di autorizzazione del Governo all'Aran, essendo la firma delle stesse OO.SS. non condizionata né condizionabile da altre procedure che non siano quelle interne al Sindacato stesso e che non attengano al mandato dei lavoratori della categoria.

Ciò premesso, le scriventi OO.SS. di categoria, al fine di non rischiare una ulteriore dilatazione dei tempi per l'applicazione del contratto, che è atteso ormai da sei anni dai lavoratori interessati, appongono la terza firma loro richiesta, ma si riservano nel contempo ogni azione utile per il ripristino completo delle prerogative pattizie.

Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni

(approvato con decreto del Ministro per la Funzione Pubblica del 31 marzo 1994. registrato dalla Corte dei Conti in data 22.4.94 e pubblicato sulla G. U. - n. 149, serie gen.le - in data 28.6.94)

Art. 1.
Disposizioni di carattere generale

1. I principi e i contenuti del presente codice costituiscono specificazioni esemplificative degli obblighi di diligenza, lealta', imparzialita' che qualificano il corretto adempimento della prestazione lavorativa. I dipendenti pubblici - escluso il personale militare, quello della polizia di Stato ed il Corpo di polizia penitenziaria, nonche' i componenti delle magistrature e dell'Avvocatura dello Stato - si impegnano ad osservarlo all'atto dell'assunzione in servizio.
2. Restano ferme le disposizioni riguardanti la responsabilita' penale, civile ed amministrativa dei pubblici dipendenti.
3. Il Presidente del Consiglio dei Ministri impartisce all'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni, direttive volte ad assicurare il recepimento del presente codice nei contratti collettivi di lavoro e a coordinare i principi con la materia della responsabilita' disciplinare.
4. Gli uffici delle singole amministrazioni, che hanno competenza in materia di affari generali e personale, vigilano sulla corretta applicazione del codice e prestano consulenza ai dipendenti sui casi concreti.
5. Il dirigente dell'ufficio e' responsabile dell'osservanza delle norme del codice.

Art. 2.
Principi

1. Il comportamento del dipendente e' tale da stabilire un rapporto di fiducia e collaborazione tra i cittadini e l'amministrazione.
2. Il pubblico dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire esclusivamente la Nazione con disciplina ed onore e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialita' dell'amministrazione.
3. Nell'espletamento dei propri compiti, il dipendente antepone il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui; ispira le proprie decisioni ed i propri comportamenti alla cura dell'interesse pubblico che gli e' affidato.
4. Nel rispetto dell'orario di lavoro, il dipendente dedica la giusta quantita' di tempo e di energie allo svolgimento dei propri compiti, si impegna a svolgerli nel modo piu' semplice ed efficiente nell'interesse dei cittadini e assume le responsabilita' connesse ai propri compiti.
5. Il dipendente usa e custodisce con cura i beni di cui dispone per ragioni di ufficio. Egli non utilizza a fini privati le informazioni di cui dispone per ragioni di ufficio.
6. Il dipendente mantiene una posizione di indipendenza, al fine di evitare di prendere decisioni o svolgere attivita' inerenti alle sue mansioni in situazioni, anche solo apparenti, di conflitto di interessi.
7. Nei rapporti con il cittadino, il dipendente dimostra la massima disponibilita' e non ne ostacola l'esercizio dei diritti. Favorisce l'accesso dei cittadini alle informazioni a cui essi abbiano titolo, e, nei limiti in cui cio' non sia vietato, fornisce tutte le notizie e informazioni necessarie per valutare le decisioni dell'amministrazione e i comportamenti dei dipendenti.
8. Nella vita sociale, il dipendente si impegna a evitare situazioni e comportamenti che possano nuocere agli interessi o all'immagine della pubblica amministrazione.

Art. 3.
Regali e altre utilita'

1. Il dipendente non chiede, per se' o per altri, ne' accetta, neanche in occasione di festivita', regali o altre utilita', salvo che si tratti di regali d'uso di modico valore, da soggetti che abbiano tratto o possano trarre benefici da decisioni o attivita' inerenti all'ufficio.

2. Il dipendente non offre regali o altre utilita' a un sovraordinato o a suoi parenti o conviventi; non chiede, ne' accetta, per se' o per altri, regali o altre utilita' da un subordinato o da suoi parenti o conviventi, salvo che si tratti di regali d'uso di modico valore.

Art. 4.
Partecipazione ad associazioni e altre organizzazioni

1. Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, l'adesione del dipendente ad associazioni e organizzazioni, i cui interessi siano anche indirettamente coinvolti dallo svolgimento delle funzioni dell'amministrazione, deve essere comunicata al dirigente dell'ufficio e all'organo di vertice dell'amministrazione.

2. La disposizione di cui al comma 1 trova applicazione ancorche' le associazioni e le organizzazioni non abbiano carattere riservato, ne' si propongano l'ottenimento per i propri soci di posizioni di rilievo nelle pubbliche amministrazioni.

3. La disposizione di cui al comma 1 non si applica ai partiti politici e ai sindacati.

4. Il dipendente non costringe altri dipendenti ad aderire ad associazioni di cui egli faccia parte, ne' li induce a farlo promettendo vantaggi di carriera.

Art. 5.
Obblighi di dichiarazione

1. Il dipendente informa per iscritto il dirigente dell'ufficio degli interessi, finanziari o non finanziari, che egli o suoi parenti o conviventi abbiano nelle attivita' o nelle decisioni inerenti all'ufficio.

2. Il dipendente informa per iscritto il dirigente dell'ufficio degli interessi finanziari che soggetti, con i quali abbia o abbia avuto rapporti di collaborazione in qualunque modo retribuita, abbiano in attivita' o decisioni inerenti all'ufficio.

3. Il dirigente comunica all'amministrazione le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge, nonche' le successive modifiche. Su motivata richiesta del dirigente competente in materia di affari generali e personale, egli fornisce ulteriori informazioni sulla propria situazione patrimoniale e tributaria.

4. Il dirigente, prima di assumere le sue funzioni, dichiara se abbia parenti o conviventi che esercitano attivita' politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che egli dovra' dirigere o che siano coinvolte nelle decisioni o nelle attivita' inerenti all'ufficio.

Art.6

Obblighi di astensione

1. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attivita' che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, interessi finanziari o non finanziari propri o di parenti o conviventi. L'obbligo vale anche nel caso in cui, pur non essendovi un effettivo conflitto di interessi, la partecipazione del dipendente all'adozione della decisione o all'attivita' possa ingenerare sfiducia nell'indipendenza e imparzialita' dell'amministrazione.

2. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attivita' che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, interessi finanziari di soggetti con i quali abbia rapporti di collaborazione in qualunque modo retribuita. Nei due anni successivi alla cessazione di un precedente rapporto di lavoro o di collaborazione, il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attivita' che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, interessi finanziari dei soggetti sopra indicati. Per il dipendente che abbia avuto cariche direttive in imprese o enti pubblici o privati, l'obbligo di astensione ha la durata di cinque anni. L'obbligo vale anche nel caso in cui, pur non essendovi un effettivo conflitto di interessi, la partecipazione del dipendente all'adozione della decisione o all'attivita' possa ingenerare sfiducia nella indipendenza e imparzialita' dell'amministrazione.

3. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni e ad attivita' che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, interessi finanziari di individui od organizzazioni che, negli ultimi cinque anni, abbiano contribuito con denaro o altre utilita' alle sue spese elettorali.

4. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni e ad attivita' che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, interessi finanziari, di individui od organizzazioni presso cui egli aspira ad ottenere un impiego o con cui egli aspira ad avere incarichi di collaborazione.

5. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attivita' che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, interessi finanziari o non finanziari:

a) di individui di cui egli sia commensale abituale;

b) di individui od organizzazioni con cui egli stesso o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito;

c) di individui od organizzazioni di cui egli sia tutore, curatore, procuratore o agente;

d) di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, societa' o stabilimenti di cui egli sia amministratore o gerente.

6. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il dirigente dell'ufficio; quando l'astensione riguarda quest'ultimo, decide il dirigente competente in materia di affari generali e personale.

7. Nel caso in cui, presso l'ufficio in cui presta servizio, siano avviati procedimenti che coinvolgano gli interessi di individui o organizzazioni rispetto ai quali sia prevista l'astensione, il dipendente informa per iscritto il dirigente dell'ufficio.

Art. 7.
Attivita' collaterali

1. Il dipendente non svolge alcuna attivita' che contrasti con il corretto adempimento dei compiti d'ufficio.

2. Il dipendente non sollecita ai propri superiori il conferimento di incarichi remunerati.

3. Il dirigente non accetta incarichi di collaborazione con individui od organizzazioni che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico in decisioni o attivita' inerenti all'ufficio.

4. Il dipendente non accetta da soggetti diversi dall'amministrazione retribuzioni o altre utilita' per prestazioni alle quali e' tenuto per lo svolgimento dei propri compiti d'ufficio.

5. Il dipendente non frequenta abitualmente persone o rappresentanti di imprese o altre organizzazioni che abbiano in corso, presso l'ufficio dove egli presta servizio, procedimenti contenziosi o volti ad ottenere la concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi o ausili finanziari o l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere, ovvero autorizzazioni, licenze, abilitazioni, nulla osta, permessi o altri atti di consenso comunque denominati. La disposizione non vale se i soggetti in questione siano parenti o conviventi del dipendente.

Art. 8.
Imparzialita'

1. Il dipendente, nell'adempimento della prestazione lavorativa, assicura la parita' di trattamento tra i cittadini che vengono in contatto con l'amministrazione da cui dipende. A tal fine, egli non rifiuta ne' accorda ad alcuno prestazioni che siano normalmente accordate o rifiutate ad altri.

2. Il dipendente respinge le pressioni illegittime, ancorche' provenienti dai suoi superiori, indicando le corrette modalita' di partecipazione all'attivita' amministrativa.

3. Il dipendente che possa influire sullo svolgimento di una gara di appalto o di un procedimento contenzioso o di un esame o concorso pubblico, non accetta ne' tiene conto di raccomandazioni o segnalazioni, comunque denominate, in qualunque forma, a favore o a danno di partecipanti o interessati. Il dipendente che riceva una simile segnalazione per iscritto consegna il relativo documento al dirigente dell'ufficio e all'ufficio procedente. Il dipendente che riceva una simile segnalazione oralmente la respinge, facendo presente all'interlocutore che quanto richiesto non e' conforme al corretto comportamento di un pubblico dipendente, e ne informa per iscritto l'ufficio procedente.

4. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attivita' relative allo stato giuridico o al trattamento economico di suoi parenti o conviventi che siano dipendenti della stessa amministrazione.

5. Il dipendente che aspiri ad una promozione, ad un trasferimento o ad un altro provvedimento, non si adopera per influenzare coloro che devono o possono adottare la relativa decisione o influire sulla sua adozione, ne' chiede o accetta che altri lo facciano.

6. Il dipendente che debba o possa adottare o influire sull'adozione di decisioni in ordine a promozioni, trasferimenti o altri provvedimenti relativi ad altri dipendenti, non accetta, ne' tiene conto di raccomandazioni o segnalazioni comunque denominate, in qualunque forma, a loro favore o a loro danno. Il dirigente che riceva una simile segnalazione per iscritto consegna il relativo documento al dirigente dell'ufficio. Il dipendente che riceva una simile segnalazione oralmente la respinge, facendo presente all'interlocutore che quanto richiesto non e' conforme al corretto comportamento di un dipendente pubblico, e ne informa per iscritto l'ufficio procedente.

Art. 9.
Comportamento nella vita sociale

1. Il dipendente non sfrutta la posizione che ricopre nell'amministrazione per ottenere utilita' che non gli spettino. Nei rapporti privati, in particolare con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, non menziona ne' fa altrimenti intendere, di propria iniziativa, tale posizione, qualora cio' possa nuocere all'immagine dell'amministrazione.

Art. 10.
Comportamento in servizio

1. Il dirigente, salvo giustificato motivo, non ritarda ne' delega ad altri dipendenti il compimento di attivita' o l'adozione di decisioni di propria spettanza.
2. Durante l'orario di lavoro, il dipendente non puo' assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del dirigente dell'ufficio.
3. Durante l'orario di lavoro, non sono consentiti rinfreschi o cerimonie che non siano autorizzate dal dirigente dell'ufficio.
4. Il dipendente non utilizza a fini privati carta intestata o altro materiale di cancelleria, ne' elaboratori, fotocopiatrici o altre attrezzature di cui dispone per ragioni di ufficio.
5. Salvo casi eccezionali, dei quali informa il dirigente dell'ufficio, il dipendente non utilizza le linee telefoniche dell'ufficio per effettuare telefonate personali. Durante l'orario d'ufficio, il dipendente limita la ricezione di telefonate personali sulle linee telefoniche dell'ufficio al minimo indispensabile.
6. Il dipendente che dispone di mezzi di trasporto dell'amministrazione se ne serve per lo svolgimento dei suoi compiti d'ufficio e non vi trasporta abitualmente persone estranee all'amministrazione.
7. Il dipendente non accetta per uso personale, ne' detiene o gode a titolo personale, utilita' che siano offerte a causa dell'acquisto di beni o servizi per ragioni di ufficio.

Art. 11.
Rapporti con il pubblico

1. Il dipendente in diretto rapporto con il pubblico presta adeguata attenzione alle richieste di ciascuno e fornisce le spiegazioni che gli siano richieste in ordine al comportamento proprio e di altri dipendenti dell'ufficio. Nella trattazione delle pratiche egli rispetta l'ordine cronologico delle richieste e non rifiuta prestazioni a cui sia tenuto, motivando genericamente il rifiuto con la quantita' di lavoro da svolgere o la mancanza di tempo a disposizione.
2. Salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali e dei cittadini, il dipendente si astiene da dichiarazioni pubbliche che vadano a detrimento dell'immagine dell'amministrazione. Il dipendente tiene sempre informato il dirigente dell'ufficio dei propri rapporti con gli organi di stampa. Nel caso in cui organi di stampa riportino notizie inesatte sull'amministrazione o sulla sua attivita', o valutazioni che vadano a detrimento della sua immagine, la circostanza va fatta

presente al dirigente. dell'ufficio, che valutera' l'opportunita' di fare precisazioni con un comunicato ufficiale.

3. Il dipendente non prende impegni ne' fa promesse in ordine a decisioni o azioni proprie o altrui inerenti all'ufficio, se cio' possa generare o confermare sfiducia nell'amministrazione o nella sua indipendenza ed imparzialita'.

4. Nella redazione dei testi scritti e in tutte le altre comunicazioni con i cittadini, il dipendente adotta un linguaggio chiaro e comprensibile.

Art. 12.

Contratti

1. Nella stipulazione di contratti per conto dell'amministrazione, il dipendente non ricorre a mediazione o ad altra opera di terzi, ne' corrisponde o promette ad alcuno utilita' a titolo di intermediazione, ne' per facilitare o aver facilitato la conclusione o l'esecuzione del contratto.

2. Il dipendente non conclude, per conto dell'amministrazione, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato nel biennio precedente. Nel caso in cui l'amministrazione concluda contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione, con imprese con le quali egli abbia concluso contratti a titolo privato nel biennio precedente, si astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attivita' relative all'esecuzione del contratto. Se il suo ufficio e' coinvolto in queste attivita', dell'astensione informa per iscritto il dirigente dell'ufficio.

3. Il dipendente che stipula contratti a titolo privato con imprese con cui abbia concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento ed assicurazione, per conto dell'amministrazione, ne informa per iscritto il dirigente dell'ufficio.

4. Se nelle situazioni di cui ai commi 2 e 3 si trova il dirigente, questi informa per iscritto il dirigente competente in materia di affari generali e personale.

Art. 13.

Obblighi connessi alla valutazione dei risultati

1. Il dirigente fornisce all'ufficio interno di controllo tutte le informazioni necessarie ad una piena valutazione dei risultati conseguiti dall'ufficio al quale e' preposto, in relazione agli standard di qualita' e di quantita' dei servizi fissati dall'amministrazione in apposite carte dei diritti dell'utente. L'informazione e' resa con particolare riguardo alle finalita' di parita' di trattamento tra le diverse categorie di utenti, piena informazione sulle modalita' dei servizi e sui livelli di qualita', agevole accesso agli uffici, specie per gli utenti disabili, semplificazione e celerita' delle procedure, osservanza dei termini prescritti per la conclusione delle procedure, sollecita risposta ai reclami, istanze e segnalazioni.

Art. 14.
Aggiornamento del codice

1. Ogni quattro anni, la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica provvede, anche sulla scorta dei suggerimenti che provengano dalle singole amministrazioni, dalle organizzazioni sindacali nonche' da associazioni di utenti o consumatori, a modificare e a integrare le disposizioni contenute nel presente decreto. Di tali modifiche e integrazioni si tiene conto, ai sensi degli articoli 50 e 58-bis del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni, nelle direttive per la stipulazione dei contratti collettivi di lavoro.

- omissis -

PROVVEDIMENTO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 18 maggio 1995.

Autorizzazione del Governo alla sottoscrizione - ai sensi dell'art. 51, comma 1, del decreto legislativo n. 29/1993, degli identici testi del contratto per l'ottemperanza della decisione del Consiglio di Stato - sezione IV - del 12 marzo 1992, n. 274, concordati - nell'ambito dell'autonoma separata area di contrattazione collettiva per il personale non medico con qualifica dirigenziale, e relative specifiche tipologie professionali, dipendente dalle amministrazioni pubbliche ricomprese nel comparto del personale del Servizio sanitario nazionale di cui all'art. 11 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 30 dicembre 1993, n. 593 - in data 30 marzo 1995 tra: *a)* l'ARAN e le confederazioni sindacali CGIL, CISL, UIL, CIDA, CONFEDIR e USPPI e le organizzazioni e federazioni sindacali CISL/FISOS/Dirigenti, federazione nazionale FP CGIL/Sanità/Dirigenza e UIL Sanità/Dirigenza, AUPI, CIDA/SIDIRSS, USINCI/SICUS; *b)* l'ARAN e le confederazioni sindacali CISNAL e RdB/CUB; *c)* l'ARAN e la confederazione sindacale CONFSAL.

IL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

Visto il decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni ed integrazioni, recante «Razionalizzazione dell'organizzazione delle amministrazioni pubbliche e revisione della disciplina in materia di pubblico impiego a norma dell'art. 2 della legge 23 ottobre 1992, n. 421»;

Visto il decreto del Presidente della Repubblica 25 gennaio 1994, n. 144, e successive modificazioni ed integrazioni, recante «Norme per l'organizzazione ed il funzionamento dell'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni»;

Viste le Direttive del 5 settembre 1994 e del 1° febbraio 1995 impartite dal Presidente del Consiglio dei Ministri all'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN), previa intesa con le amministrazioni regionali espressa dalla Conferenza dei presidenti delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano, per il personale dipendente dalle regioni e dagli enti regionali, e dopo avere acquisito il parere dell'Associazione nazionale dei comuni d'Italia (ANCI) e dell'Unione delle Province d'Italia (UPI);

Vista la legge 23 dicembre 1994, n. 725 (legge finanziaria per il 1995), ed in particolare l'art. 2, comma 13, con il quale è stata determinata in lire 2.520 miliardi, in lire 4.200 miliardi ed in lire 4.200 miliardi, rispettivamente per gli anni 1995, 1996 e 1997, la spesa relativa ai rinnovi contrattuali del personale dei comparti degli «Enti pubblici non economici», delle «Regioni e delle autonomie locali», del «Servizio sanitario nazionale» e delle «Istituzioni e degli enti di ricerca e sperimentazione», ed è stato previsto che le «competenti amministrazioni pubbliche provvedono nell'ambito delle disponibilità dei rispettivi bilanci»;

Visti il decreto del Ministro per la funzione pubblica del 1° dicembre 1994 (supplemento ordinario n. 167 alla *Gazzetta Ufficiale* n. 298 del 22 dicembre 1994) e il successivo decreto correttivo del 6 marzo 1995 (*Gazzetta Ufficiale* n. 61 del 14 marzo 1995), con i quali si è provveduto alla «Individuazione delle confederazioni sindacali e delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale, che partecipano alla trattativa per la stipulazione del contratto collettivo nazionale dell'autonoma separata area di contrattazione collettiva per il personale non medico con qualifica dirigenziale e relative specifiche tipologie professionali, dipendente dalle amministrazioni pubbliche ricomprese nel comparto del personale del Servizio sanitario nazionale, di cui all'art. 11 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 30 dicembre 1993, n. 593»;

Visto l'art. 117 del decreto del Presidente della Repubblica 20 maggio 1987, n. 270, di recepimento dell'accordo di lavoro relativo al triennio 1985-1987, ed in particolare le lettere *a)*, *b)* e *c)* di tale norma, che ha dettato norme particolari di primo inquadramento del personale proveniente dai vari comparti della pubblica amministrazione confluito, per effetto della legge 23 dicembre 1978, n. 833, nel Servizio sanitario nazionale;

Tenuto presente che l'art. 117, lettere *a)*, *b)* e *c)* è stato oggetto di numerosi ricorsi, avendo preso in considerazione solo alcune posizioni riferite a dipendenti provenienti dai disciolti Enti mutualistici in servizio presso le sedi periferiche degli stessi, escludendone altre riguardanti i dipendenti gia in servizio presso le medesime sedi periferiche e presso quelle centrali;

Preso atto che i giudizi in questione, si sono conclusi con l'annullamento delle lettere *a)*, *b)* e *c)*, dell'art. 117 del decreto del Presidente della Repubblica n. 270/1987, per effetto della sentenza del Consiglio di Stato, sezione IV, del 12 marzo 1992, n. 274, la quale, confermando le sentenze del giudice di primo grado in essa richiamate, ha ritenuto sostanzialmente illegittimi i predetti criteri di inquadramento che hanno determinato la revisione attuale di situazioni consolidate, gia ritenute parificabili negli enti di provenienza;

Considerato che il Consiglio di Stato con la citata sentenza, nel riconoscere la fondatezza dell'impugnativa, ha affermato che l'annullamento delle lettere *a)*, *b)* e *c)* dell'art. 117 — valido *erga omnes* — non persegue come risultato ultimo la restituzione dei beneficiari allo *statu quo* ma, essendo la norma di provenienza pattizia, determina la riapertura del negoziato sulle clausole controverse e le ulteriori decisioni cui le parti potranno pervenire, possono «consistere, eventualmente, nel ripristinare in tutto o in parte la concessione dei benifici», nel rispetto:

a) delle compatibilità finanziarie;

b) della coerenza logica del contratto;

c) dell'attualità delle mansioni;

d) dell'equilibrio di rapporti con le altre categorie, evitando la disparità di trattamento giudicata irrazionale ed illegittima;

Atteso che una parte degli originari ricorrenti ha, altresì, inoltrato ricorso per l'ottemperanza del giudicato di cui alla decisione n. 274/1992;

Vista la decisione del Tribunale amministrativo regionale del Lazio, sezione I-*bis*, del 28 giugno 1994, n. 1032, con la quale il giudice amministrativo, nel confermare l'obbligo di ottemperanza alla decisione n. 274/1992 del Consiglio di Stato, ha richiamato il dovere di procedere «alla rivalutazione della norma caducata attraverso una riapertura del negoziato, il cui risultato finale e rimesso alla discrezionalità dei soggetti contraenti con il solo vincolo, nascente dal giudicato, dell'eliminazione della irrazionalità della norma, individuata nella circostanza che essa, prendendo in esame le sole funzioni periferiche, aveva "preteso di incidere .....", a distanza di quasi un decennio, su di un assetto posto in sede di prima organizzazione dei nuovi servizi sanitari, quando ormai il personale del ruolo unico dirigenziale era addetto a funzioni unitarie ed aveva pari qualifica e dignità professionale» per effetto degli inquadramenti disposti dal decreto del Presidente della Repubblica n. 761/1979, tabella allegato 2;

Preso atto che il medesimo giudice ha affermato che la riformulazione della norma deve avvenire sulla base di «valutazioni globali aventi carattere anche di attualita, non ultime quelle relative ai connessi riflessi finanziari», con il solo vincolo, nascente dal giudicato, di eliminare la disparità di trattamento;

Tenuto conto che la predetta decisione n. 1032 del 28 giugno 1994, stabilisce che l'organismo deputato ad esprimere la volontà delle parti sociali in materia di contrattazione collettiva è quello previsto dall'ordinamento alla data della decisione medesima, individuando l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) per la parte pubblica, ai sensi dell'art. 50 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29;

Vista la nota n. 2844/94/25.12992 del 10 settembre 1994, con la quale la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica ha condiviso la necessità di dover provvedere alla riformulazione dell'art. 117 del citato decreto del Presidente della Repubblica n. 270/1987, tenuto anche conto che, a fronte dell'effetto annullatorio della medesima norma in esito alle citate vicende giurisdizionali, l'autorità giurisdizionale ha conclusivamente rilevato che è stato rimesso al potere-dovere delle parti sociali e delle autorità governative di provvedere alle ulteriori determinazioni che possono eventualmente anche consistere nel ripristino del beneficio soppresso, purché siano eliminate le disparità di trattamento che sono state a fondamento della pronuncia di illegittimità della norma ed ha incaricato l'ARAN di provvedere, nell'ambito della trattativa per l'autonoma separata area di contrattazione del comparto Sanità per il personale non medico con qualifica dirigenziale dipendente dalle unità sanitarie locali, a riformulare, con le confederazioni e le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale in detta area, l'art. 117 del decreto del Presidente della Repubblica n. 270/1987 tenendo conto dei relativi eventuali oneri nell'ambito della quantificazione complessiva dei costi del predetto contratto collettivo da stipulare, in modo da dare ottemperanza al giudicato di cui alla sentenza del tribunale amministrativo regionale del Lazio - sezione I n. 1032/94;

Visto anche il successivo pronunciamento del Consiglio di Stato, medesima sezione IV, di cui alla sentenza del 23 marzo 1994, n. 284, nella quale, accertata la salvezza delle posizioni acquisite dai ricorrenti in base al decreto del Presidente della Repubblica n. 761/1979, si prende atto dello spirito dell'art. 117 sopra indicato, mettendone in rilievo i seguenti criteri informatori:

a) valutazione degli incarichi svolti nell'ente di provenienza;

b) natura degli incarichi affidati, con riguardo allo svolgimento di mansioni dirigenziali e alla rilevanza esterna dell'attività con assunzione della connessa ed autonoma responsabilità;

c) rilevanza della struttura affidata con riguardo alla articolazione interna prevista nell'ente di provenienza;

Vista la lettera n. 23363 del 24 febbraio 1995, con la quale l'Avvocatura generale dello Stato, esprimendo il proprio parere a proposito della portata della sentenza del Consiglio di Stato, sezione IV, n. 688 del 7 settembre 1994, ritiene che l'effetto demolitorio conseguente alle pronunce del giudice amministrativo concernenti l'art. 117 del decreto del Presidente della Repubblica n. 270/1987 sia limitato alle lettere *a)*, *b)* e *c)* senza estendersi alle ulteriori disposizioni contenute nell'articolo medesimo;

Viste le lettere prot. n. 1267 del 4 aprile 1995 (pervenuta al Dipartimento della funzione pubblica in data 11 aprile 1995), prot. n. 1322 del 10 aprile 1995 (pervenuta al Dipartimento della funzione pubblica il 14 aprile 1995) e prot. n. 1494 del 28 aprile 1995 (pervenuta al Dipartimento della funzione pubblica il 4 maggio 1995), con le quali l'ARAN, in attuazione degli articoli 51, comma 1, e 52, comma 3, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni ed integrazioni, ha trasmesso, ai fini dell'«autorizzazione alla sottoscrizione», identici testi del contratto

per l'ottemperanza della decisione del Consiglio di Stato - sezione IV — del 12 marzo 1992, n. 274 concordati — nell'ambito dell'autonoma separata area di contrattazione collettiva per il personale non medico con qualifica dirigenziale, e relative specifiche tipologie professionali, dipendente dalle amministrazioni pubbliche ricomprese nel comparto del personale del Servizio sanitario nazionale di cui all'art.11 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 30 dicembre 1993, n. 593, in data 30 marzo 1995:

a) con le Confederazioni sindacali CGIL, CISL, UIL, CIDA, CONFEDIR e USPPI e con le Organizzazioni e federazioni sindacali CISL/FISOS/Dirigenti, Federazione nazionale FP-CGIL Sanità-Dirigenza e UIL Sanità-Dirigenza, AUPI, CIDA/SIDIRSS, USINCI/SICUS;

b) con le Confederazioni sindacali CISNAL e RdB/CUB;

c) con la confederazione sindacale CONFSAL.

Visti i «Testi concordati» in precedenza indicati, i quali sono stati inviati unitamente ad una Relazione tecnico-finanziaria, corredata, ai sensi dei citati articoli 51, comma 1, e 52, comma 3, del decreto legislativo n. 29/1993, da appositi «Prospetti» contenenti «l'individuazione del personale interessato, dei costi unitari e degli oneri riflessi del trattamento economico previsto, nonché la quantificazione complessiva della spesa diretta ed indiretta» e «l'indicazione della copertura complessiva per l'intero periodo di validità contrattuale»;

Visti in particolare i commi 8, 9 e 10 dell'articolo unico del contratto per l'ottemperanza in parola, nei quali è previsto, rispettivamente, che «per il pagamento delle competenze arretrate, derivanti dall'applicazione dei punti 6, lettera *a)*, e 7, si applica l'art. 66, comma 1, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 .....», che «gli oneri derivanti dai nuovi inquadramenti, quantificabili in 1.537 milioni di lire gravano sui costi contrattuali dell'area dirigenziale valida per il biennio 1994-1995 nella seguente misura: *a)* differenze retributive 1.335 milioni di lire; *b)* oneri riflessi 202 milioni di lire» e che «gli oneri derivanti dalla riconferma di cui al punto 1, finanziati dal decreto del Presidente della Repubblica 20 maggio 1987, n. 270, costituiscono spese già consolidate nel bilancio delle aziende e degli enti del comparto»;

Visto l'art. 51, comma 1, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, — come modificato dal decreto legislativo 10 novembre 1993, n. 470 e dal decreto legislativo 23 dicembre 1993, n. 546 —, il quale prevede che, ai fini della autorizzazione alla sottoscrizione, «il Governo, nei quindici giorni successivi, si pronuncia in senso positivo o negativo, tenendo conto fra l'altro degli effetti applicativi dei contratti collettivi anche decentrati relativi al precedente periodo contrattuale e della conformità alle direttive impartite dal Presidente del Consiglio dei Ministri. Decorso tale termine l'autorizzazione si intende rilasciata»;

Visto il citato art. 51, comma 1, del decreto legislativo n. 29/1993, il quale prevede che «per quanto attiene ai contratti collettivi riguardanti il personale dipendente dalle regioni e dagli enti regionali» il Governo, ai fini dell'autorizzazione alla sottoscrizione, «provvede previa intesa con le amministrazioni regionali, espressa dalla Conferenza dei presidenti delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano»;

Viste le lettere prot. n. 13110/95/7.525 del 19 aprile 1995 e prot. n. 13562/95/7.515 del 4 maggio 1995, con le quali e stata richiesta l'«intesa» della conferenza dei presidenti delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano, precisando nella citata ultima lettera che «tenuto conto dei tempi previsti dalla richiamata normativa ... nel caso non intervenga risposta entro cinque giorni ... si riterrà acquisita l'intesa»;

Considerato che non è intervenuta risposta alle citate lettere del 19 aprile 1995 e del 4 maggio 1995 entro gli indicati ulteriori cinque giorni, per cui l'intesa in questione deve ritenersi acquisita;

Considerato che nella citata direttiva del 1° febbraio 1995 è stata definita, nell'ambito degli indicati stanziamenti di cui alla legge n. 725/1992, «la distribuzione delle risorse tra i singoli contratti collettivi riguardanti i diversi comparti di contrattazione collettiva del pubblico impiego e le autonome separate aree di contrattazione per il personale con qualifica dirigenziale e per la dirigenza medica e veterinaria», indicando, in particolare, in lire 66,25 miliardi ed in lire 110,48 miliardi gli specifici importi destinati, rispettivamente per gli anni 1995 e 1996, al rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro dell'autonoma separata area di contrattazione collettiva per il personale non medico con qualifica dirigenziale, e relative specifiche tipologie professionali, dipendente dalle amministrazioni pubbliche ricomprese nel comparto del personale del Servizio sanitario nazionale, di cui all'art. 11 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 30 dicembre 1993, n. 593;

Considerato che i predetti testi concordati non risultano in contrasto con le citate direttive del 5 settembre 1994 e del 1° febbraio 1995, impartite, a seguito di intesa intervenuta con il Ministro del tesoro, dal Presidente del Consiglio dei Ministri all'ARAN, previa intesa espressa dalla Conferenza dei Presidenti delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano e dopo avere acquisito il parere dell'ANCI e dell'UPI e con la direttiva contenuta nella citata lettera 2844/94/25.12992 del 10 settembre 1994 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica;

Considerato che la spesa complessiva diretta ed indiretta del rinnovo contrattuale in questione è contenuta entro i limiti delle disponibilità finanziarie determinate dalla legge n. 725/1994 e dalla direttiva del 1° febbraio 1995;

Considerato che i predetti testi concordati risolvono con coerenza la lunga vicenda giudiziaria conclusasi con le decisioni del Consiglio di Stato e del tribunale amministrativo regionale del Lazio in precedenza riportate;

Vista l'autorizzazione espressa dal Consiglio dei Ministri nella riunione del 18 maggio 1995;

Visto il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 26 gennaio 1995, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 22 del 27 gennaio 1995, con il quale il Ministro per la funzione pubblica, consigliere Franco Frattini, è stato delegato a provvedere alla «attuazione ..... del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni ed integrazioni .....» e ad «esercitare ..... ogni altra funzione attribuita dalle vigenti disposizioni al Presidente del Consiglio dei Ministri, relative a tutte le materie che riguardano ..... 1) Funzione pubblica»;

A nome del Governo;

Autorizza

ai sensi dell'art. 51, comma 1, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni ed integrazioni, l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) alla sottoscrizione degli allegati identici testi del contratto per l'ottemperanza della decisione del Consiglio di Stato - sezione IV — del 12 marzo 1992, n. 274, concordati — nell'ambito dell'autonoma separata area di contrattazione collettiva per il personale non medico con qualifica dirigenziale, e relative specifiche tipologie professionali, dipendente dalle amministrazioni pubbliche ricomprese nel comparto del personale del Servizio sanitario nazionale di cui all'art. 11 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 30 dicembre 1993, n. 593, in data 30 marzo 1995:

a) con le confederazioni sindacali CGIL, CISL, UIL, CIDA, CONFEDIR e USPPI e le organizzazioni e federazioni sindacali CISL/FISOS/Dirigenti, federazione nazionale FP-CGIL/Sanità/Dirigenza e UIL/Sanità/Dirigenza, AUPI, CIDA/SIDIRSS, USINCI/SICUS;

b) con le confederazioni sindacali CISNAL e RdB/CUB;

c) con la confederazione sindacale CONFSAL.

Ai sensi dell'art. 51, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni e integrazioni, la presente autorizzazione sarà trasmessa alla Corte dei conti.

Roma, 18 maggio 1995

p. *Il Presidente del Consiglio dei Ministri*
Il Ministro per la funzione pubblica:
FRATTINI

Registrato alla Corte dei conti il 16 giugno 1995
Registro n. 95, Atti di Governo, foglio n. 31
95A4573

CONTRATTO PER L'OTTEMPERANZA DELLA DECISIONE DEL CONSIGLIO DI STATO, SEZ. IV N. 274 DEL 12 MARZO 1992

AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA
NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE
AMMINISTRAZIONI

Il giorno 4 del mese di luglio 1995, alle ore ..... presso la sede dell'A.RA.N. di Roma ha avuto luogo l'incontro tra l'Agenzia per la Rappresentanza Negoziale delle Pubbliche Amministrazioni (A.RA.N.), nella persona del Presidente del Comitato direttivo e dei suoi componenti

ed i rappresentanti delle seguenti Confederazioni ed Organizzazioni Sindacali dell'Area della dirigenza del comparto Sanità:

CGIL-FP/UIL SANITÀ	CGIL
CISL-FISOS	CISL
	UIL
CIDA/SIDIRSS	CIDA
CONFEDIR	USPPI
USINCI/SICUS	SNABI
USPPI	CISNAL
	RdB/CUB
	CONFSAL/SANITÀ

Al termine della riunione le parti convengono e sottoscrivono il contratto l'ottemperanza della decisione del Consiglio di Stato, Sezione IV del 12 marzo 1992, n. 274, relativa all annullamento dell' art. 117, lett. a), b) e c) del D.P.R. 20 maggio 1987, n. 270, nel testo che segue.

PREMESSO che l'art. 117 del D.P.R. 20 maggio 1987, n. 270, di recepimento dell'accordo di lavoro relativo al triennio 1985 - 1987 , ha dettato norme particolari di primo inquadramento del personale proveniente dai vari comparti della pubblica amministrazione e confluito, per effetto della legge 23 dicembre 1978, n. 833, nel Servizio Sanitario Nazionale ;

CHE in particolare alle lettere a), b) e c) la predetta norma, nel prevedere l'inquadramento per mansioni, nelle posizioni funzionali corrispondenti ai livelli XI, X e IX del profilo dei Direttori Amministrativi di cui al D.P.R. 20 dicembre 1979 , n.761, dei dipendenti provenienti dai disciolti enti mutualistici, ha disposto quanto segue:

" 1. Dalla data di entrata in vigore del presente decreto le sottoindicate figure professionali, tali in posizione di ruolo e con l'incarico formalmente attribuito delle funzioni a fianco di ciascuna figura indicate alla data del 20 dicembre 1979, vengono così inquadrate:

a) dirigente direttore di sede regionale o provinciale di ente nazionale o di cassa mutua provinciale - 11^livello;

b) collaboratori coordinatori titolari di ufficio della sede provinciale o con la titolarità di una sezione territoriale dell'Istituto nazionale delle assicurazioni di malattia, ovvero, titolari o reggenti di una sede o cassa mutua provinciale, se in possesso dell'anzianità di cui alla tabella allegato 2 al decreto del Presidente della Repubblica n. 761/1979 (cinque anni) - 10^livello;

c) collaboratore coordinatore cui sia stata formalmente attribuita la titolarità di un reparto della sede provinciale - 9^livello; "

CHE detti inquadramenti hanno avuto decorrenza dal 12 luglio 1987, data di entrata in vigore del D.P.R. 270/1987;

TENUTO PRESENTE CHE l'art. 117, lettere a), b) e c) è stato oggetto di numerosi ricorsi, avendo preso in considerazione solo alcune posizioni riferite a dipendenti provenienti dai disciolti Enti mutualistici in servizio presso le sedi periferiche degli stessi, escludendone altre riguardanti i dipendenti già in servizio presso le medesime sedi periferiche e presso quelle centrali;

PRESO ATTO CHE i giudizi in questione, si sono conclusi con l'annullamento delle lettere a), b) e c), dell'art. 117 del D.P.R. 270/1987, per effetto della sentenza del

Consiglio di Stato, IV sezione, del 12 marzo 1992, n. 274, la quale, confermando le sentenze del giudice di primo grado in essa richiamate, ha ritenuto sostanzialmente illegittimi i predetti criteri di inquadramento che hanno determinato la revisione attuale di situazioni consolidate, già ritenute parificabili negli enti di provenienza;

CONSIDERATO CHE il Consiglio di Stato con la citata sentenza, nel riconoscere la fondatezza dell'impugnativa, ha affermato che l'annullamento delle lettere a), b) e c) dell'art. 117 - valido erga omnes - non persegue come risultato ultimo la restituzione dei beneficiari allo statu quo ma, essendo la norma di provenienza pattizia, determina la riapertura del negoziato sulle clausole controverse e le ulteriori decisioni cui le parti potranno pervenire, possono " consistere, eventualmente, nel ripristinare in tutto o in parte la concessione dei benefici", nel rispetto:

a) delle compatibilità finanziarie;
b) della coerenza logica del contratto;
c) dell'equilibrio di rapporti con le altre categorie, evitando la disparità di trattamento giudicata irrazionale ed illegittima;

VISTA la circolare del Dipartimento della Funzione pubblica n. 87752/6.2.31 dell'8 aprile 1992, con la quale i Commissari di Governo sono stati invitati a far revocare da parte delle Regioni gli inquadramenti adottati dalle unità sanitarie locali, ai sensi delle citate lettere dell'art. 117;

VISTA la lettera del 21 giugno 1992 con la quale gli assessori regionali alla sanità, nell'ambito della Conferenza permanente dei rapporti Stato - Regioni, hanno dichiarato di voler soprassedere all'invito formulato dal citato Dipartimento in attesa della riformulazione della norma in sede negoziale;

CHE nei casi in cui le UU.SS.LL. hanno applicato la circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica, i dipendenti interessati hanno inoltrato ricorsi ai tribunali amministrativi, ottenendo nella maggior parte dei casi, ordinanze di sospensiva dei provvedimenti di revoca in attesa della riformulazione della norma nell'ambito della contrattazione;

ATTESO CHE una parte degli originari ricorrenti ha, altresì, inoltrato ricorso per l'ottemperanza del giudicato di cui alla decisione n. 274/1992;

VISTA la decisione del T.A.R. Lazio, Sezione I bis, del 28 giugno 1994 n. 1032, con la quale il giudice amministrativo, nel confermare l'obbligo di ottemperanza alla decisione n. 274/1992 del Consiglio di Stato, ha richiamato il dovere di procedere "alla rivalutazione della norma caducata attraverso una riapertura del negoziato, il cui risultato finale è rimesso alla discrezionalità dei soggetti contraenti con il solo vincolo, nascente dal giudicato, dell'eliminazione dell'irrazionalità della norma, individuata nella circostanza che essa, prendendo in esame le sole funzioni periferiche, aveva "preteso di incidere.....", a distanza di quasi un decennio, su di un assetto posto in sede di prima organizzazione dei nuovi servizi sanitari, quando ormai il personale del ruolo unico dirigenziale era addetto a funzioni unitarie ed aveva pari qualifica e dignità professionale" per effetto degli inquadramenti disposti dal D.P.R. 761/1979, Tabella All. 2 ;

CHE il medesimo giudice ha affermato che la riformulazione della norma deve avvenire sulla base di "valutazioni globali aventi carattere anche di attualità, non ultime quelle relative ai connessi riflessi finanziari", con il solo vincolo, nascente dal giudicato, di eliminare la disparità di trattamento;

CHE la predetta decisione n.1032 del 28 giugno 1994, stabilisce che l'organismo deputato ad esprimere la volontà delle parti sociali in materia di contrattazione collettiva è quello previsto dall'ordinamento alla data della decisione medesima, individuando l'A.RA.N. per la parte pubblica, ai sensi dell'art. 50 del d.lgs. 3 febbraio 1993, n. 29;

VISTA la nota n. 2844/94/25.12992 del 10 settembre 1994, con la quale il Dipartimento per la Funzione Pubblica - Ufficio Relazioni Sindacali - precisa che gli oneri finanziari ricadono nella quantificazione complessiva dei costi del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto della Sanità, da stipulare per l'area dirigenziale;

RAVVISATA la necessità di pervenire alla definizione del contenzioso relativo all'annullamento dell' art. 117 lettere a), b) e c) del D.P.R. 270/1987 mediante la riformulazione dei criteri di inquadramento al fine di eliminare la disparità di trattamento rilevata dal giudice amministrativo;

CONSIDERATO CHE a tale scopo occorre evidenziare che i criteri posti alla base dell' art. 117, lettere a),b) e c), nella loro originaria formulazione, sono stati sostanzialmente i seguenti:

- espletamento di mansioni superiori in posti dirigenziali da parte di personale direttivo degli enti disciolti in servizio presso le sedi periferiche ;
- svolgimento di incarichi in condizioni di autonomia con assunzione di responsabilità dirette e personali verso l'esterno da parte di personale sia direttivo che dirigenziale, sempre in servizio presso le medesime sedi;

CHE dalla decisione n.274/1992 per l'eliminazione delle disparità di trattamento si desumono i seguenti principi generali:
- l'attualità delle mansioni;
- l'equilibrio fra le categorie, comprese quelle provenienti da altri comparti;

CHE l'attualità delle mansioni se riferita al presente assetto organizzativo delle UU.SS.LL. comporterebbe l'ampliamento della revisione degli inquadramenti disposti dal D.P.R. 761/1979 per tutto il personale confluito, poiché in tal caso l'originaria provenienza del personale sarebbe del tutto ininfluente. Finalità questa certo non perseguita dal giudice ;

CHE , pertanto, l'attualità delle funzioni prese in considerazione, come richiesto dagli stessi ricorrenti e per rimanere nella logica della norma impugnata, non può che essere riferita - ora per allora - al momento del passaggio al nuovo ordinamento sanitario del personale dei vari comparti - così come individuati dall'art. 117 per risolvere le questioni insorte all'atto del primo inquadramento nei ruoli nominativi regionali - tenuto conto dell'esperienza maturata e della professionalità acquisita a tale data dai dipendenti interessati, integrando per alcune posizioni il rigido criterio della qualifica formale di cui alla tabella all. 2 al D.P.R. 761/1979 con il contenuto delle mansioni svolte alla data del 20 dicembre 1979;

RAVVISATA la necessità di non caducare l'art. 117 lett. a), b) e c) in questione, che per la sua natura sanatoriale ha ricreato condizioni di equilibrio tra i dipendenti del Servizio Sanitario Nazionale dopo l'iniziale applicazione dell'art. 64 del D.P.R. 761/1979 da parte delle Regioni;

TENUTO PRESENTE CHE, nel rispetto dei principi generali evidenziati nella sentenza 274/1992 occorre definire i nuovi criteri che consentono di dare ottemperanza al giudicato in questione;

CONSIDERATO utile allo scopo il successivo pronunciamento del Consiglio di Stato, medesima sezione IV, di cui alla sentenza del 23 marzo 1994 n. 284, nella quale, accertata la salvezza delle posizioni acquisite dai ricorrenti in base al D.P.R. 761/1979, si prende atto dello spirito dell'art. 117 sopra indicato, mettendone in rilievo i seguenti criteri informatori :

a) valutazione degli incarichi svolti nell'ente di provenienza, effettuata non in relazione a principi di mera equivalenza tra gli incarichi stessi così come stabilita nell'ordinamento interno degli enti disciolti, ma con riguardo alla professionalità ed esperienza acquisita in funzione della diversa utilizzazione dei dipendenti interessati nel nuovo sistema sanitario rispetto all'ente di provenienza.

b) natura degli incarichi affidati, con riguardo allo svolgimento di mansioni dirigenziali e alla rilevanza esterna dell'attività con assunzione della connessa ed autonoma responsabilità.

c) rilevanza della struttura affidata con riguardo alla articolazione interna prevista nell'ente di provenienza.

VISTA la lettera n. 23363 del 24 febbraio 1995, con la quale l'Avvocatura Generale dello Stato, esprimendo il proprio parere a proposito della portata della sentenza del Consiglio di Stato, Sez. IV, n. 688 del 7 settembre 1994, ritiene che l'effetto demolitorio conseguente alle pronunce del giudice amministrativo concernenti l'art. 117 del D.P.R. 270/1987 sia limitato alle lettere a),b) e c) senza estendersi alle ulteriori disposizioni contenute nell'articolo medesimo.

CHE la medesima Avvocatura evidenzia, comunque, la necessità di ottemperare al giudicato in esame, tenendo presente quanto stabilito nella restante parte dell'art. 117, al fine di ricreare un sistema di inquadramenti coerente ed equilibrato che dia luogo, nel complesso, ad un nuovo assetto normativo armonico, congruo e completo.

CHE i criteri emersi dalla decisione n. 284/1994, con i quali si è messo in evidenza lo spirito informatore delle lett. a), b) e c) dell'art. 117 D.P.R. 270/1987, sono condivisibili e possono, pertanto, costituire valido punto di riferimento per ripristinare la parità di trattamento nei confronti dei dipendenti estromessi dall'originaria formulazione della norma e ristabilirne il complessivo equilibrio anche con riferimento alle altre lettere.

Alla luce di quanto sopra

LE PARTI

al fine di dare ottemperanza alla decisione del Consiglio di Stato, Sez. IV, del 12 marzo 1992, n. 274, eliminando dall'art. 117, lettere a), b) e c), in particolare, le disparità di trattamento riscontrate nei confronti del personale direttivo e dirigenziale in servizio presso le sedi centrali dei disciolti enti mutualistici,

CONCORDANO QUANTO SEGUE:

1. I criteri previsti dalle lettere a), b) e c) dell'art. 117 del D.P.R. 270/1987 per l'inquadramento del personale direttivo e dirigenziale in servizio presso le sedi periferiche dei disciolti enti mutualistici, in quanto trovano pieno riscontro nelle valutazioni della sentenza n.284/1994 citata in premessa, sono confermati con la precisazione, per quanto attiene alla lettera b), che l'anzianità di cinque anni richiesta alla data del 20 dicembre 1979 deve essere svolta nell'incarico e che gli incarichi contemplati dalla medesima disposizione possono essere cumulati tra di loro ai fini del computo dell'anzianità richiesta. I conseguenti inquadramenti sono confermati o riadottati se oggetto di revoca. Essi decorrono dalla data del 12 luglio 1987.

2. I medesimi criteri, salvo quanto previsto dal punto 3, sono ritenuti esaustivi ai sensi della decisione del Consiglio di Stato, Sez. IV, n. 284/1994, circa l'individuazione delle posizioni ricoperte dal restante personale direttivo e dirigenziale in servizio presso le sedi periferiche, non rinvenendosi negli altri possibili incarichi, legati alla qualifica formale posseduta dagli interessati, il verificarsi delle condizioni di mansioni superiori e di autonomia e responsabilità verso l'esterno pari a quelle individuate nello svolgimento delle mansioni del personale di cui alle lettere a), b) e c) dell'art. 117, ancorché detti incarichi, avessero avuto nel passato, e cioè prima dell'inquadramento nei ruoli nominativi regionali, uguale valenza ai fini della carriera interna negli enti disciolti;

3. E' fatto salvo il riesame della posizione del personale direttivo o dirigenziale in servizio presso le sedi periferiche che abbia inoltrato direttamente ricorso avverso l'art. 117, lettere citate del D.P.R. 270/1987 (ma non verso gli atti applicativi della norma da parte delle

UU.SS.LL.) e per il quale occorre verificare se nello svolgimento degli incarichi affidati dagli enti di provenienza ricorrano le condizioni ed i requisiti di cui alla sentenza n. 284/1994, eventualmente non contemplati dalle lettere a), b) e c) dell' art. 117.

4. Per il personale direttivo e dirigenziale in servizio presso le sedi centrali dei disciolti enti mutualistici, la parità di condizioni con il personale delle sedi periferiche nella revisione del primo inquadramento è ripristinata sulla base dei criteri analoghi a quelli applicati nelle lettere a), b) e c) dell'art. 117 del D.P.R. 270/1987, tenuto conto alla data del 20 dicembre 1979 :

- per il personale direttivo della reggenza, formalmente attribuita e documentata di un ufficio dirigenziale presso la sede centrale. Nel caso di applicabilità della lettera b) dell'art. 117 citato sono richiesti cinque anni di anzianità nell'incarico, cumulabili anche con gli analoghi incarichi svolti nelle sedi periferiche previsti dallo stesso art. 117;

- per i dirigenti, della titolarità di uffici o incarichi presso la sede centrale, formalmente attribuiti e documentati, che, in base agli ordinamenti degli enti disciolti, avendo avuto le caratteristiche di autonomia e responsabilità verso l'esterno ovvero di coordinamento o di funzioni ispettive delle sedi periferiche, siano assimilabili a quelli presi in considerazione dalle confermate lettere a) e b) dell'art. 117;

5. Ai sensi dell'art. 64 del D.P.R. 20 dicembre 1979, n. 761, l'applicazione dei suddetti criteri di inquadramento nei ruoli nominativi regionali, nei livelli XI, X e IX del personale di cui trattasi, deve essere disposta dalle Regioni interessate , sulla base dell'equipollenza con i criteri di cui all'art. 117 lettere a), b) e c), indicati nella premessa, su proposta delle aziende ed enti del comparto, cui compete l'accertamento documentale per la verifica della sussistenza delle condizioni e requisiti richiesti ai punti 3 e 4;

6. La decorrenza dei nuovi inquadramenti nei confronti del personale rientrante nei benefici del presente contratto è fissata nel modo seguente:

a) per i ricorrenti, ancorché nel frattempo cessati dal servizio, (i quali sono individuati dalle decisioni del Consiglio di Stato nn. 274/1992 e seguenti o dalle sentenze di primo grado, qualora non appellate, emanate contro la Presidenza del Consiglio dei Ministri), la decorrenza giuridica è determinata dal 12 luglio 1987; quella economica dalla data di stipulazione del presente contratto, se ancora in servizio;

b) per i non ricorrenti gli effetti giuridici ed economici decorrono dalla data di stipulazione del presente contratto, senza titolo ad arretrati se tuttora in servizio.

7. Per gli inquadramenti confermati con il punto 1, qualora il provvedimento sia stato revocato o il pagamento delle competenze sia stato momentaneamente sospeso in attesa della riformulazione della norma, la decorrenza economica è del pari riattivata dalla data della stipulazione del presente contratto, con titolo alle competenze arretrate sospese.

8. Per il pagamento delle competenze arretrate, derivanti dall'applicazione dei punti 6, lett. a) e 7, si applica l'art. 66 comma 1 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29. A tal fine, le regioni interessate, entro tre mesi dall'attuazione dei nuovi inquadramenti di cui al punto 6, lett. a) e dalla riconferma di quelli sospesi di cui al punto 7, inviano una documentata relazione al Ministero del Tesoro contenente anche la quantificazione dei relativi oneri, allo scopo di consentire la predisposizione della relazione al Parlamento ed il finanziamento delle spese aggiuntive per arretrati, non coperte dal presente contratto, nonché dal D.P.R. 270/1987. In caso di personale ricorrente di cui al punto 6, lett. a) nel frattempo cessato dal servizio, la ricostruzione del trattamento economico è effettuata sino alla data di risoluzione del rapporto di lavoro.

9. Gli oneri derivanti dai nuovi inquadramenti, quantificabili in 1.537 milioni di lire gravano sui costi contrattuali dell'area dirigenziale valida per il biennio 1994 - 1995 nella seguente misura:
a) differenze retributive 1.335 milioni di lire;
b) oneri riflessi 202 milioni di lire.

10. Gli oneri derivanti dalla riconferma di cui al punto 1, finanziati dal DPR n. 270/87, costituiscono spese già consolidate nel bilancio delle aziende e degli enti del comparto.

DOMENICO CORTESANI, *direttore*

FRANCESCO NOCITA, *redattore*
ALFONSO ANDRIANI, *vice redattore*

(7651408) Roma - Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato - S.

ISTITUTO POLIGRAFICO E ZECCA DELLO STATO

LIBRERIE CONCESSIONARIE PRESSO LE QUALI È IN VENDITA LA GAZZETTA UFFICIALE

ABRUZZO

◇ **CHIETI**
LIBRERIA PIROLA MAGGIOLI
Via A. Herio, 21

◇ **L'AQUILA**
LIBRERIA LA LUNA
Viale Persichetti, 9/A

◇ **LANCIANO**
LITOLIBROCARTA
Via Renzetti, 8/10/12

◇ **PESCARA**
LIBRERIA COSTANTINI DIDATTICA
Corso V Emanuele, 146
LIBRERIA DELL'UNIVERSITÀ
Via Galilei (ang via Gramsci)

◇ **SULMONA**
LIBRERIA UFFICIO IN
Circonvallazione Occidentale, 10

BASILICATA

◇ **MATERA**
LIBRERIA MONTEMURRO
Via delle Beccherie, 69

◇ **POTENZA**
LIBRERIA PAGGI ROSA
Via Pretoria

CALABRIA

◇ **CATANZARO**
LIBRERIA NISTICÒ
Via A Daniele, 27

◇ **COSENZA**
LIBRERIA DOMUS
Via Monte Santo, 51/53

◇ **PALMI**
LIBRERIA IL TEMPERINO
Via Roma, 31

◇ **REGGIO CALABRIA**
LIBRERIA L'UFFICIO
Via B. Buozzi, 23/A/B/C

◇ **VIBO VALENTIA**
LIBRERIA AZZURRA
Corso V Emanuele III

CAMPANIA

◇ **ANGRI**
CARTOLIBRERIA AMATO
Via dei Goti, 11

◇ **AVELLINO**
LIBRERIA GUIDA 3
Via Vasto, 15
LIBRERIA PIROLA MAGGIOLI
Via Matteotti, 30/32
CARTOLIBRERIA CESA
Via G. Nappi, 47

◇ **BENEVENTO**
LIBRERIA LA GIUDIZIARIA
Via F Paga, 11
LIBRERIA MASONE
Viale Rettori, 71

◇ **CASERTA**
LIBRERIA GUIDA 3
Via Caduti sul Lavoro, 29/33

◇ **CASTELLAMMARE DI STABIA**
LINEA SCUOLA S.a.s.
Via Raiola, 69/D

◇ **CAVA DEI TIRRENI**
LIBRERIA RONDINELLA
Corso Umberto I, 253

◇ **ISCHIA PORTO**
LIBRERIA GUIDA 3
Via Sogliuzzo

◇ **NAPOLI**
LIBRERIA L'ATENEO
Viale Augusto, 168/170
LIBRERIA GUIDA 1
Via Portalba, 20/23
LIBRERIA GUIDA 2
Via Merliani, 118
LIBRERIA I.B.S
Salita del Casale, 18
LIBRERIA LEGISLATIVA MAJOLO
Via Caravita, 30
LIBRERIA TRAMA
Piazza Cavour, 75

◇ **NOCERA INFERIORE**
LIBRERIA LEGISLATIVA CRISCUOLO
Via Fava, 51

◇ **POLLA**
CARTOLIBRERIA GM
Via Crispi

◇ **SALERNO**
LIBRERIA GUIDA
Corso Garibaldi, 142

EMILIA-ROMAGNA

◇ **BOLOGNA**
LIBRERIA GIURIDICA CERUTI
Piazza Tribunali, 5/F
LIBRERIA PIROLA MAGGIOLI
Via Castiglione, 1/C
EDINFORM S.a.s
Via Farini, 27

◇ **CARPI**
LIBRERIA BULGARELLI
Corso S. Cabassi, 15

◇ **CESENA**
LIBRERIA BETTINI
Via Vescovado, 5

◇ **FERRARA**
LIBRERIA PASELLO
Via Canonica, 16/18

◇ **FORLÌ**
LIBRERIA CAPPELLI
Via Lazzaretto, 51
LIBRERIA MODERNA
Corso A. Diaz, 12

◇ **MODENA**
LIBRERIA GOLIARDICA
Via Emilia, 210

◇ **PARMA**
LIBRERIA PIROLA PARMA
Via Farini, 34/D

◇ **PIACENZA**
NUOVA TIPOGRAFIA DEL MAINO
Via Quattro Novombro, 160

◇ **RAVENNA**
LIBRERIA RINASCITA
Via IV Novembre, 7

◇ **REGGIO EMILIA**
LIBRERIA MODERNA
Via Farini, 1/M

◇ **RIMINI**
LIBRERIA DEL PROFESSIONISTA
Via XXII Giugno, 3

FRIULI-VENEZIA GIULIA

◇ **GORIZIA**
CARTOLIBRERIA ANTONINI
Via Mazzini, 16

◇ **PORDENONE**
LIBRERIA MINERVA
Piazzale XX Settembre, 22/A

◇ **TRIESTE**
LIBRERIA EDIZIONI LINT
Via Romagna, 30
LIBRERIA TERGESTE
Piazza Borsa, 15 (gall Tergesteo)
LIBRERIA INTERNAZIONALE ITALO SVEVO
Corso Italia, 9/F

◇ **UDINE**
LIBRERIA BENEDETTI
Via Mercatovecchio, 13
LIBRERIA TARANTOLA
Via Vittorio Veneto, 20

LAZIO

◇ **FROSINONE**
CARTOLIBRERIA LE MUSE
Via Marittima, 15

◇ **LATINA**
LIBRERIA GIURIDICA LA FORENSE
Viale dello Statuto, 28/30

◇ **RIETI**
LIBRERIA LA CENTRALE
Piazza V. Emanuele, 8

◇ **ROMA**
LIBRERIA DE MIRANDA
Viale G Cesare, 51/E-F-G
LIBRERIA GABRIELE MARIA GRAZIA
c/o Pretura Civile, piazzale Clodio
LA CONTABILE
Via Tuscolana, 1027
LIBRERIA IL TRITONE
Via Tritone, 61/A
LIBRERIA L'UNIVERSITARIA
Viale Ippocrate, 99
LIBRERIA ECONOMICO GIURIDICA
Via S Maria Maggiore, 121
CARTOLIBRERIA MASSACCESI
Viale Manzoni, 53/C-D
LIBRERIA MEDICHINI
Via Marcantonio Colonna, 68/70
LIBRERIA DEI CONGRESSI
Viale Civiltà Lavoro, 124

◇ **SORA**
LIBRERIA PIROLA MAGGIOLI
Via Abruzzo, 4

◇ **TIVOLI**
LIBRERIA MANNELLI
Viale Mannelli, 10

◇ **VITERBO**
LIBRERIA DE SANTIS
Via Venezia Giulia, 5
LIBRERIA "AR"
Palazzo Uffici Finanziari - Pietrare

LIGURIA

◇ **CHIAVARI**
CARTOLERIA GIORGINI
Piazza N.S. dell'Orto, 37/38

◇ **GENOVA**
LIBRERIA GIURIDICA BALDARO
Via XII Ottobre, 172/R

◇ **IMPERIA**
LIBRERIA PIROLA MAGGIOLI
Viale Matteotti, 43/A-45

◇ **LA SPEZIA**
CARTOLIBRERIA CENTRALE
Via dei Colli, 5

◇ **SAVONA**
LIBRERIA IL LEGGIO
Via Montenotte, 36/R

LOMBARDIA

◇ **BERGAMO**
LIBRERIA ANTICA E MODERNA
LORENZELLI
Viale Giovanni XXIII, 74

◇ **BRESCIA**
LIBRERIA QUERINIANA
Via Trieste, 13

◇ **BRESSO**
CARTOLIBRERIA CORRIDONI
Via Corridoni, 11

◇ **BUSTO ARSIZIO**
CARTOLIBRERIA CENTRALE BORAGNO
Via Milano, 4

◇ **COMO**
LIBRERIA GIURIDICA BERNASCONI
Via Mentana, 15
NANI LIBRI E CARTE
Via Cairoli, 14

◇ **CREMONA**
LIBRERIA DEL CONVEGNO
Corso Campi, 72

◇ **GALLARATE**
LIBRERIA PIROLA MAGGIOLI
Piazza Risorgimento, 10
LIBRERIA TOP OFFICE
Via Torino, 8

◇ **LECCO**
LIBRERIA PIROLA MAGGIOLI
Corso Mart Liberazione, 100/A

◇ **LODI**
LA LIBRERIA S.a s.
Via Defendente, 32

◇ **MANTOVA**
LIBRERIA ADAMO DI PELLEGRINI
Corso Umberto I, 32

◇ **MILANO**
LIBRERIA CONCESSIONARIA
IPZS-CALABRESE
Galleria V. Emanuele II, 15

◇ **MONZA**
LIBRERIA DELL'ARENGARIO
Via Mapelli, 4

◇ **PAVIA**
LIBRERIA INTERNAZIONALE GARZANTI
Palazzo dell'Università

◇ **SONDRIO**
LIBRERIA ALESSO
Via Caimi, 14

Segue: **LIBRERIE CONCESSIONARIE PRESSO LE QUALI È IN VENDITA LA GAZZETTA UFFICIALE**

◇ **VARESE**
LIBRERIA PIROLA DI MITRANO
Via Albuzzi, 8

MARCHE

◇ **ANCONA**
LIBRERIA FOGOLA
Piazza Cavour, 4/5/6

◇ **ASCOLI PICENO**
LIBRERIA PROSPERI
Largo Crivelli, 8

◇ **MACERATA**
LIBRERIA UNIVERSITARIA
Via Don Minzoni, 6

◇ **PESARO**
LIBRERIA PROFESSIONALE MARCHIGIANA
Via Mameli, 34

◇ **S. BENEDETTO DEL TRONTO**
LA BIBLIOFILA
Viale De Gasperi, 22

MOLISE

◇ **CAMPOBASSO**
CENTRO LIBRARIO MOLISANO
Viale Manzoni, 81/83
LIBRERIA GIURIDICA DI.E.M.
Via Capriglione, 42-44

PIEMONTE

◇ **ALBA**
CASA EDITRICE ICAP
Via Vittorio Emanuele, 19

◇ **ALESSANDRIA**
LIBRERIA INTERNAZIONALE BERTOLOTTI
Corso Roma, 122

◇ **ASTI**
LIBRERIA BORELLI
Corso V. Alfieri, 364

◇ **BIELLA**
LIBRERIA GIOVANNACCI
Via Italia, 14

◇ **CUNEO**
CASA EDITRICE ICAP
Piazza dei Galimberti, 10

◇ **NOVARA**
EDIZIONI PIROLA E MODULISTICA
Via Costa, 32

◇ **TORINO**
CARTIERE MILIANI FABRIANO
Via Cavour, 17

◇ **VERBANIA**
LIBRERIA MARGAROLI
Corso Mameli, 55 - Intra

PUGLIA

◇ **ALTAMURA**
LIBRERIA JOLLY CART
Corso V. Emanuele, 16

◇ **BARI**
CARTOLIBRERIA QUINTILIANO
Via Arcidiacono Giovanni, 9
LIBRERIA PALOMAR
Via P. Amedeo, 176/B
LIBRERIA LATERZA GIUSEPPE & FIGLI
Via Sparano, 134
LIBRERIA FRATELLI LATERZA
Via Crisanzio, 16

◇ **BRINDISI**
LIBRERIA PIAZZO
Piazza Vittoria, 4

◇ **CERIGNOLA**
LIBRERIA VASCIAVEO
Via Gubbio, 14

◇ **FOGGIA**
LIBRERIA ANTONIO PATIERNO
Via Dante, 21

◇ **LECCE**
LIBRERIA LECCE SPAZIO VIVO
Via Palmieri, 30

◇ **MANFREDONIA**
LIBRERIA IL PAPIRO
Corso Manfredi, 126

◇ **MOLFETTA**
LIBRERIA IL GHIGNO
Via Campanella, 24

◇ **TARANTO**
LIBRERIA FUMAROLA
Corso Italia, 229

SARDEGNA

◇ **ALGHERO**
LIBRERIA LOBRANO
Via Sassari, 65

◇ **CAGLIARI**
LIBRERIA F.LLI DESSÌ
Corso V. Emanuele, 30/32

◇ **ORISTANO**
LIBRERIA CANU
Corso Umberto I, 19

◇ **SASSARI**
LIBRERIA AKA
Via Roma, 42
LIBRERIA MESSAGGERIE SARDE
Piazza Castello, 11

SICILIA

◇ **ACIREALE**
CARTOLIBRERIA BONANNO
Via Vittorio Emanuele, 194
LIBRERIA S.G.C. ESSEGICI S.a.s.
Via Caronda, 8/10

◇ **AGRIGENTO**
TUTTO SHOPPING
Via Panoramica dei Templi, 17

◇ **ALCAMO**
LIBRERIA PIPITONE
Viale Europa, 61

◇ **CALTANISSETTA**
LIBRERIA SCIASCIA
Corso Umberto I, 111

◇ **CASTELVETRANO**
CARTOLIBRERIA MAROTTA & CALIA
Via Q. Sella, 106/108

◇ **CATANIA**
LIBRERIA ARLIA
Via Vittorio Emanuele, 62
LIBRERIA LA PAGLIA
Via Etnea, 393
LIBRERIA ESSEGICI
Via F. Riso, 56

◇ **ENNA**
LIBRERIA BUSCEMI
Piazza Vittorio Emanuele, 19

◇ **GIARRE**
LIBRERIA LA SENORITA
Corso Italia, 132/134

◇ **MESSINA**
LIBRERIA PIROLA MESSINA
Corso Cavour, 55

◇ **PALERMO**
LIBRERIA CICALA INGUAGGIATO
Via Villaermosa, 28
LIBRERIA FORENSE
Via Maqueda, 185
LIBRERIA MERCURIO LI CA.M.
Piazza S. G. Bosco, 3
LIBRERIA S.F. FLACCOVIO
Piazza V. E. Orlando, 15/19
LIBRERIA S.F. FLACCOVIO
Via Ruggero Settimo, 37
LIBRERIA FLACCOVIO DARIO
Viale Ausonia, 70
LIBRERIA SCHOOL SERVICE
Via Galletti, 225

◇ **RAGUSA**
CARTOLIBRERIA GIGLIO
Via IV Novembre, 39

◇ **S. GIOVANNI LA PUNTA**
LIBRERIA DI LORENZO
Via Roma, 259

◇ **TRAPANI**
LIBRERIA LO BUE
Via Cascio Cortese, 8
LIBRERIA GIURIDICA DI SAFINA
Corso Italia, 81

TOSCANA

◇ **AREZZO**
LIBRERIA PELLEGRINI
Via Cavour, 42

◇ **FIRENZE**
LIBRERIA ALFANI
Via Alfani, 84/86 R
LIBRERIA MARZOCCO
Via de' Martelli, 22 R
LIBRERIA PIROLA «già Etruria»
Via Cavour, 46 R

◇ **GROSSETO**
NUOVA LIBRERIA S.n.c.
Via Mille, 6/A

◇ **LIVORNO**
LIBRERIA AMEDEO NUOVA
Corso Amedeo, 23/27
LIBRERIA IL PENTAFOGLIO
Via Fiorenza, 4/B

◇ **LUCCA**
LIBRERIA BARONI ADRI
Via S. Paolino, 45/47
LIBRERIA SESTANTE
Via Montanara, 37

◇ **MASSA**
LIBRERIA IL MAGGIOLINO
Via Europa, 19

◇ **PISA**
LIBRERIA VALLERINI
Via dei Mille, 13

◇ **PISTOIA**
LIBRERIA UNIVERSITARIA TURELLI
Via Macallè, 37

◇ **PRATO**
LIBRERIA GORI
Via Ricasoli, 25

◇ **SIENA**
LIBRERIA TICCI
Via Terme, 5/7

◇ **VIAREGGIO**
LIBRERIA IL MAGGIOLINO
Via Puccini, 38

TRENTINO-ALTO ADIGE

◇ **BOLZANO**
LIBRERIA EUROPA
Corso Italia, 6

◇ **TRENTO**
LIBRERIA DISERTORI
Via Diaz, 11

UMBRIA

◇ **FOLIGNO**
LIBRERIA LUNA
Via Gramsci, 41

◇ **PERUGIA**
LIBRERIA SIMONELLI
Corso Vannucci, 82
LIBRERIA LA FONTANA
Via Sicilia, 53

◇ **TERNI**
LIBRERIA ALTEROCCA
Corso Tacito, 29

VENETO

◇ **CONEGLIANO**
LIBRERIA CANOVA
Corso Mazzini, 7

◇ **PADOVA**
IL LIBRACCIO
Via Portello, 42
LIBRERIA DIEGO VALERI
Via Roma, 114
LIBRERIA DRAGHI-RANDI
Via Cavour, 17/19

◇ **ROVIGO**
CARTOLIBRERIA PAVANELLO
Piazza V. Emanuele, 2

◇ **TREVISO**
CARTOLIBRERIA CANOVA
Via Calmaggiore, 31
LIBRERIA BELLUCCI
Viale Monfenera, 22/A

◇ **VENEZIA**
CENTRO DIFFUSIONE PRODOTTI I.P.Z.S
S. Marco 1893/B - Campo S. Fantin
LIBRERIA GOLDONI
S. Marco 4742/43

◇ **VERONA**
LIBRERIA GIURIDICA EDITRICE
Via Costa, 5
LIBRERIA GROSSO GHELFI BARBATO
Via G. Carducci, 44
LIBRERIA L.E.G.I.S.
Via Adigetto, 43

◇ **VICENZA**
LIBRERIA GALLA 1880
Corso Palladio, 11

MODALITÀ PER LA VENDITA

La «Gazzetta Ufficiale» e tutte le altre pubblicazioni ufficiali sono in vendita al pubblico:

- **presso l'Agenzia dell'Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato in ROMA, piazza G. Verdi, 10;**
- **presso le Librerie concessionarie indicate nelle pagine precedenti.**

Le richieste per corrispondenza devono essere inviate all'Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato - Direzione Marketing e Commerciale - Piazza G. Verdi, 10 - 00100 Roma, versando l'importo, maggiorato delle spese di spedizione, a mezzo del c/c postale n. 387001. Le inserzioni, come da norme riportate nella testata della parte seconda, si ricevono in Roma (Ufficio inserzioni - Piazza G. Verdi, 10) e presso le librerie concessionarie consegnando gli avvisi a mano, accompagnati dal relativo importo.

PREZZI E CONDIZIONI DI ABBONAMENTO - 1995

Gli abbonamenti annuali hanno decorrenza dal 1° gennaio al 31 dicembre 1995
i semestrali dal 1° gennaio al 30 giugno 1995 e dal 1° luglio al 31 dicembre 1995

ALLA PARTE PRIMA - LEGISLATIVA

Ogni tipo di abbonamento comprende gli indici mensili

Tipo A - Abbonamento ai fascicoli della serie generale, inclusi i supplementi ordinari:
- annuale . . . . L. 357.000
- semestrale . . . . L. 195.500

Tipo B - Abbonamento ai fascicoli della serie speciale destinata agli atti dei giudizi davanti alla Corte costituzionale:
- annuale . . . . L. 65.500
- semestrale . . . . L. 46.000

Tipo C - Abbonamento ai fascicoli della serie speciale destinata agli atti delle Comunità europee:
- annuale . . . . L. 200.000
- semestrale . . . . L. 109.000

Tipo D - Abbonamento ai fascicoli della serie speciale destinata alle leggi ed ai regolamenti regionali:
- annuale . . . . L. 65.000
- semestrale . . . . L. 45.500

Tipo E - Abbonamento ai fascicoli della serie speciale destinata ai concorsi indetti dallo Stato e dalle altre pubbliche amministrazioni:
- annuale . . . . L. 199.500
- semestrale . . . . L. 108.500

Tipo F - Abbonamento ai fascicoli della serie generale, inclusi i supplementi ordinari, ed ai fascicoli delle quattro serie speciali:
- annuale . . . . L. 687.000
- semestrale . . . . L. 379.000

Integrando il versamento relativo al tipo di abbonamento della Gazzetta Ufficiale, *parte prima, prescelto con la somma di* **L. 98.000**, *si avrà diritto a ricevere l'Indice repertorio annuale cronologico per materie 1995.*

Prezzo di vendita di un fascicolo della *serie generale*	L.	1.300
Prezzo di vendita di un fascicolo delle *serie speciali I, II* e *III*, ogni 16 pagine o frazione	L.	1.300
Prezzo di vendita di un fascicolo della *IV serie speciale «Concorsi ed esami»*	L.	2.550
Prezzo di vendita di un fascicolo *indici mensili*, ogni 16 pagine o frazione	L.	1.300
Supplementi ordinari per la vendita a fascicoli separati, ogni 16 pagine o frazione	L.	1.400
Supplementi straordinari per la vendita a fascicoli separati, ogni 16 pagine o frazione	L.	1.400

Supplemento straordinario «Bollettino delle estrazioni»

Abbonamento annuale	L.	124.000
Prezzo di vendita di un fascicolo ogni 16 pagine o frazione	L.	1.400

Supplemento straordinario «Conto riassuntivo del Tesoro»

Abbonamento annuale	L.	81.000
Prezzo di vendita di un fascicolo	L.	7.350

Gazzetta Ufficiale su MICROFICHES - 1995
(Serie generale - Supplementi ordinari - Serie speciali)

Abbonamento annuo mediante 52 spedizioni settimanali raccomandate	L.	1.300.000
Vendita singola: per ogni microfiches fino a 96 pagine cadauna	L.	1.500
per ogni 96 pagine successive	L.	1.500
Spese per imballaggio e spedizione raccomandata	L.	4.000

N.B. — Le microfiches sono disponibili dal 1° gennaio 1983. — Per l'estero i suddetti prezzi sono aumentati del 30%

ALLA PARTE SECONDA - INSERZIONI

Abbonamento annuale	L.	336.000
Abbonamento semestrale	L.	205.000
Prezzo di vendita di un fascicolo, ogni 16 pagine o frazione	L.	1.450

I prezzi di vendita, in abbonamento ed a fascicoli separati, per l'estero, nonché quelli di vendita dei fascicoli delle annate arretrate, compresi i fascicoli dei supplementi ordinari e straordinari, sono raddoppiati.

L'importo degli abbonamenti deve essere versato sul c/c postale n. 387001 intestato all'Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato. L'invio dei fascicoli disguidati, che devono essere richiesti all'Amministrazione entro 30 giorni dalla data di pubblicazione, è subordinato alla trasmissione di una fascetta del relativo abbonamento.

Per informazioni o prenotazioni rivolgersi all'Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato - Piazza G. Verdi, 10 - 00100 ROMA
abbonamenti ☎ (06) 85082149/85082221 - vendita pubblicazioni ☎ (06) 85082150/85082276 - inserzioni ☎ (06) 85082145/85082189

L. 16.800